



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“La aplicación de las causas de excepción a la regla de igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación salarial de las salas laborales de la corte superior de justicia de la Libertad en el periodo 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Castillo La Rosa, Débora Olenka

Mancha Huamán, Sally Rosmery

ASESOR:

Dr. Matienzo Mendoza, Jhon Elionel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma Laboral

TRUJILLO –PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

DEDICATORIA

Éste trabajo va dedicado, en primer lugar, a mi DIOS, el que me bendice cada día, desde que mi madre me encomendó a él, el día de mi nacimiento. A mi papá VÍCTOR CASTILLO LEÓN, por ser guía constante en el camino profesional y el mejor ejemplo a seguir en la búsqueda de justicia, fin primordial de nuestra noble carrera. A mi amada mamá TERESA LA ROSA TERRONES, por el impulso diario y su incansable capacidad de motivación para ser siempre mejores. A mis hermanas, TERESA Y STEPHANY, por el amor, cariño, hermandad y amistad necesarias para concretar una real felicidad. Familia, gracias por su confianza y preocupación diaria, por estar pendientes de mí en cada paso de mi vida, sin ustedes, jamás lo hubiera podido lograr. A mi amado esposo JONATHAN PAJUELO CIEZA, ahora, la persona más importante de mi vida, por su paciencia, amor y motivación todos los días de nuestra vida juntos. Gracias amor, por luchar a mi lado, por ser mi amigo y confidente. A mis hijos, VÍCTOR Y GLORIA, mi motor diario para SER y poder SER; mi impulso y el amor más puro de la vida. Gracias, LOS AMO.

CASTILLO LA ROSA, DÉBORA OLENKA

Mi Tesis la dedico con todo mi cariño a mi padre, HENRI LUCIO MANCHA HUAMÁN, por todo su sacrificio y esfuerzo para darme una carrera profesional para mi futuro. A mi madre, AGUSTINA HUAMÁN JACAY, por ser una mujer luchadora, jamás dispuesta a rendirse mientras haya un nuevo amanecer que nos espera, es mi ejemplo a seguir.

El apoyo incondicional de ambos y sus bendiciones a diario me protege y me lleva por el camino del bien. Este logro se lo debo a ustedes.

MANCHA HUAMÁN SALLY ROSMERY

AGRADECIMIENTO

A DIOS, pese a los altibajos, es el único que nos brinda paz en momentos difíciles.

Al Doctor **Jhon Elionel Matienzo Mendoza**, maestro de incontables virtudes, tanto personales como profesionales, abogado y asesor del presente trabajo de investigación, apasionado por compartir su vasto conocimiento sin ningún miramiento, a quien le agradecemos eternamente su apoyo incondicional, por su dedicación y entrega a sus alumnos, quien con su ejemplo nos conmina a una superación constante en procura de encausar nuestra profesión de manera digna.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ANEXO 02

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Debora Olenka Castillo La Rosa
estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo de Trujillo; declaro
que el trabajo académico titulado
" La Aplicación de las causas de excepción a la lista de
igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación
salarial de los salos laborales de la Corte superior de Justicia
de la Libertad en el período 2017 "

Presentada, en 722 folios para la obtención del grado académico/título profesional de
Abogada es de mi autoría,

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 20/10/2020

Estudiante: Debora Olenka Castillo La Rosa
DNI: 72270636

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anix.: 7000.
Fax: (044) 485 019.

fb/ucv_peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ANEXO 02

DECLARACIÓN DE AUTORÍA


Yo, Sally Rosmery Mancha Huamán
estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo de Trujillo; declaro
que el trabajo académico titulado
" La aplicación a las causas de excepción a la regla de igualdad de trato
Salarial en las Sentencias de homologación Salarial de las Salas Laborales
de la Corte Superior de Justicia de la Libertad en el periodo 2017.
....."

Presentada, en 122 folios para la obtención del grado académico/título profesional de
.....es de mi autoría,

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 29/10/2020


Estudiante: SALLY ROSMERY MANCHA HUAMÁN
DNI: 71118952

CAMPUS TRUJILLO
Av. Larco 1770.
Tel.: (044) 485 000. Anx.: 7000
Fax.: (044) 485 019.

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#sairadelante
ucv.edu.pe

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

De nuestra especial consideración:

Por medio de la presente reciban nuestro cordial saludo; nuestros nombres son DÉBORA OLENKA CASTILLO LA ROSA y SALLY ROSMERY MANCHA HUAMAN, alumnas y Bachilleres en Derecho de esta distinguida casa de estudios.

En esta oportunidad presentamos ante ustedes, honorables miembros del Jurado, nuestro trabajo de investigación, que en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Abogada, sometemos a vuestro criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado **“LA APLICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN A LA REGLA DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL EN LAS SENTENCIAS DE HOMOLOGACIÓN SALARIAL DE LAS SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD EN EL PERIODO 2017”**

Esperando cumplir con todos los requerimientos para ser evaluado satisfactoriamente

Las autoras

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Aproximación Temática	13
1.1.1. Antecedente Internacional.....	15
1.1.2. Antecedente Nacional.....	16
1.1.3. Antecedente Local	22
1.2. Marco Teórico	23
1.2.1. Derecho a la Igualdad	23
1.2.2. La igualdad de trato en las relaciones laborales.....	24
1.2.3. La Discriminación Salarial.....	26
1.2.4. Sustento Legal de la Igualdad de trato salarial en el ordenamiento peruano.....	27
1.2.4.1. En la Constitución Política del Perú:.....	27
1.2.4.2. En la Ley N° 288983:.....	28
1.2.4.3. En la Ley N° 26772.....	28
1.2.4.4. En la Ley N° 30709 y su Reglamento.....	29
1.2.5. Base Legal de la Igualdad de Trato Salarial en el Marco Internacional.....	30
1.2.5.1. Convenio OIT 100	30
1.2.5.2. Convenio OIT 111	31
1.2.6. Principio de “Igual salario por igual Trabajo”	31
1.2.7. La Remuneración	33
1.2.8. Base Legal Nacional vigente	33

1.2.8.1.	En la Constitución Política del Perú	33
1.2.8.2.	Ley de Productividad y Competitividad Laboral.....	36
1.2.8.3.	Ley N° 30709 Ley que Prohíbe la Discriminación salarial entre hombres y mujeres 37	
1.2.9.	Base Legal Internacional Vigente	38
1.2.9.1.	Declaración Universal de los Derechos Humanos	38
1.2.9.2.	Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales	39
1.2.9.3.	Proclamación Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	39
1.2.9.4.	Protocolo de San Salvador.....	39
1.2.10.	Homologación Salarial	40
1.2.10.1.	Causas de Excepción	40
1.2.10.2.	Cargas Probatorias	42
1.2.10.3.	Jurisprudencia Casatoria	43
1.3.	Formulación del Problema	46
1.4.	Justificación del Estudio	46
1.5.	Objetivos de Trabajo	47
1.5.1.	Objetivos	47
II.	MARCO METODOLÓGICO.....	49
2.1.	Diseño de Investigación.....	49
2.1.1.	Diseño Interpretativo	49
2.2.	Métodos de Muestreo	49
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
2.5.	Rigor Científico	51
2.5.1.	Dependencia o consistencia lógica.....	51
2.5.2.	Credibilidad	52
2.5.3.	La auditabilidad o confirmabilidad:.....	52
2.5.4.	Y la transferibilidad o aplicabilidad:.....	52
2.6.	Análisis Cualitativo de los Datos	53

2.7 Aspectos Éticos	54
III. RESULTADOS	55
3.1. LA IGUALDAD DE TRATO SALARIAL	55
3.2. FUNDAMENTO DE LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN A LA REGLA DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL:.....	61
3.3. IMPORTANCIA DE LA DESIGUALDAD SALARIAL SUSTENTADA EN CAUSA OBJETIVA Y RAZONABLE	66
IV. DISCUSIÓN	73
V. CONCLUSIONES	76
VI. RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS	79
ANEXOS	82
ANEXO 01: CUADRO MATRIZ	82
ANEXO N°02: CONSOLIDADO DE ANALISIS DE SENTENCIAS	86
ANEXO 03: GUIA DE ENTREVISTAS	106
ANEXO 04: CONSOLIDADO DE APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA	109
ANEXO 05: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	126
ANEXO 06: ACTA DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	128
ANEXO 07: PORCENTAJE DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	129
.....	129
ANEXO 08: PORCENTAJE DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS	130

RESUMEN

“La aplicación de las causas de excepción a la regla de Igualdad en el trato salarial, en las Sentencias de Homologación Salarial, de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, en el periodo 2017”, es así como hemos denominado a nuestro trabajo de investigación, de tipo cualitativo y diseño de estudio de casos; el cual plantea como objetivo principal el determinar cómo se aplican las causas de excepción a la regla de igualdad de trato salarial en las sentencias de Homologación Salarial, para ello se utilizó el instrumento de análisis de las sentencias de segunda instancia y una guía de entrevista aplicada a los Magistrados de las Salas Laborales.

En la presente se expone definiciones del concepto de igualdad, la desigualdad y la remuneración desde el punto de vista jurídico, lo cual va a permitir comprender la base del presente estudio.

Con la ampliación de los instrumentos de análisis, se ha obtenido que, las causas para excepcionar a la regla de igualdad de trato salarial se dan en su mayoría por un aumento remunerativo o un plus remunerativo otorgado por el empleador a determinados trabajadores, el cual al no tener como base una causa objetiva, desencadena una serie de reclamos en el ámbito social-laboral, el mismo que es llevado en su mayoría de veces al nivel judicial a través de un proceso denominado “Homologación de Remuneraciones”.

La Homologación salarial, cuenta con parámetros establecidos en el ámbito casatorio, sin embargo, después de realizar una investigación, consideramos que no son suficientes para un correcto análisis del ámbito probatorio para la aplicación de la excepción a la regla de igualdad de trato salarial, motivo por el cual los afectados recurren a la segunda instancia.

Consideramos que es necesario que se emita un pronunciamiento a través de un Pleno Jurisdiccional en el ámbito probatorio para la aplicación de la excepción a la regla de igualdad, ello contribuirá a una correcta administración de justicia en el ámbito de la igualdad salarial.

PALABRAS CLAVE: Derecho a la Igualdad - Igualdad de Trato Salarial – Homologación - Salario.

ABSTRACT

"The application of the cases of exception to the rule of Equality in the salary treatment, in the Salary Approval Judgments, of the Labor Chambers of the Superior Court of Justice of Liberty, in the period 2017", this is what we have called our research work, qualitative type and case study design; which has as its main objective the determination of how the causes of exception to the rule of equal pay are applied in the judgments of Wage Approval, This was done using the Second Instance Judgement Analysis Tool and an interview guide for Labour Chamber Judges.

The present paper sets out definitions of the concept of equality, inequality and remuneration from a legal point of view, which will make it possible to understand the basis of this study. With the extension of the analysis tools, it has been obtained that the reasons for derogating from the rule of equal pay are mostly due to an increase in remuneration or an increase in remuneration granted by the employer to certain workers, which, because it is not based on an objective cause, triggers a series of claims in the social-labor sphere, the same which is mostly brought to the judicial level through a process called "Salary Homologation".

Wage approval has established parameters in the area of marriage, however, after carrying out their analysis we consider that they are not sufficient for a correct analysis of the evidentiary field for the application of the exception to the rule of equal pay treatment, reason for which those affected appeal to the second instance. We consider that it is necessary to issue a ruling through a Plenary Court guidelines in the field of evidence for the application of the exception to the rule of equality, This will contribute to the proper administration of justice in the area of equal pay.

KEYWORDS: Right to Equality - Equal Pay - Homologation -Salary

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Aproximación Temática

La Tesis titulada “La aplicación de las causas de excepción a la regla de Igualdad en el Trato Salarial en las sentencias de Homologación Salarial de las Salas Laborales de la CSJLL del periodo 2017”, responde al estudio del problema que existe en la carencia de lineamientos en el ámbito probatorio en el otorgamiento de las remuneraciones de forma desigual a los trabajadores, pese a la igualdad de trabajo y, a la forma de cómo es que se resuelve los procesos de Homologación Salarial en la vía Judicial.

El mecanismo de fijación de remuneraciones libre de desigualdad en los trabajadores de una Empresa es fundamental para el desarrollo de ambas partes, a razón de que ello va a evitar actos de disconformidad o riñas entre unos a otros, caso contrario se vulneraría un derecho fundamental de los trabajadores, que es a la igualdad de trato remunerativo frente a sus semejantes, con lo que se van a desencadenar procesos judiciales estableciendo proceso de Homologación de remuneraciones, por cuanto las remuneraciones desempeñan un importante rol en la vida, en la economía y sociedad y, debido a que su concepto representa al trabajo, el cual dignifica al hombre en la sociedad.

Frente a lo anterior tenemos que la Homologación Salarial, es una denominación que debe ser entendida como una pretensión que se ejerce mediante un proceso Judicial, con el cual se pretende eliminar un acto de diferenciación de trato remunerativo entre trabajadores que realizan la misma actividad laboral para una Empresa.

Según nuestra Doctrina se señala que el Principio de Igualdad Salarial se fundamenta en el Principio de Igualdad, y como tal se debe entender que la Igualdad no consiste en el derecho que tienen las personas a exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratados de igual forma a quienes se encuentren en una situación idéntica del que lo solicita, por lo que se debe entender que no nos encontramos ante un derecho a ser igual a los demás, sino, ante el derecho de ser tratado de la misma forma que nuestros semejantes, situándonos en el plano de los hechos, sobre ello tenemos al Tribunal Constitucional Español quien denomina a este fenómeno como un derecho desigual igualitario y que se estaría ante la igualdad de oportunidades.

Asimismo, Álvarez, 2003, p.324-325, señala que no todo acto de desigualdad significa necesariamente un acto de discriminación, debido a que no se prohíbe a todo tipo de diferenciación en el ejercicio de los derechos fundamentales, y que la Igualdad solo será conculcada cuando dicho trato de diferencia/ desigualdad carezca de una justificación objetiva y razonable, por lo que el Principio de Igualdad no excluye el tratamiento diferenciado, siempre que se sustente en bases objetivas y razonables, y frente a ello tenemos a la Jurisprudencia y la Doctrina Constitucional quienes han desarrollado mecanismos para poder determinar cuando estamos ante un trato desigual con base objetiva y cuando no, el cual debe ser entendido como un tratamiento igual de los iguales y desigual de los desiguales, y si bien no existe una norma que regule a la excepción de la aplicación del Principio de Igualdad sin embargo, tenemos abundante jurisprudencia y doctrina que se encarga de suplir dicho vacío.

Por lo cual resulta trascendental para la presente investigación recurrir a la doctrina y jurisprudencia sobre el tema en particular, toda vez que la Doctrina y la Jurisprudencia nos permite apreciar el fundamento del principio de igualdad salarial, con lo cual nos va a permitir interpretar a los criterios objetivos de excepción a la regla de Igualdad y la forma en cómo es que éstos se concretizan en su ámbito probatorio. Por otro lado, es necesario aclarar para entender el presente trabajo de investigación que cuando hablamos de actos de diferenciación carente de una causa objetiva y razonable, no estamos hablando del término de discriminación, ello debido a que éste último se encuentra dotado de una mayor amplitud conceptual y significativa.

Por último, en la presente investigación se realizó análisis de sentencias emitidas por las Salas Laborales de la CSJLL del periodo 2017, con lo que se determinó cómo es que se vienen aplicando las causas de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial, en el cual vamos a determinar cómo es que dichos criterios de excepción se concretizan en material probatorio y cuál es la ratio decidendi de los Magistrados, así como también, de forma indirecta lo que se pretende con la presente es educar a los empleadores en el ejercicio de sus facultades, respecto al otorgamiento de las remuneraciones evitando que ello se sustente en acciones arbitrarias que desencadenen procesos judiciales, lo cual acarrea como consecuencia un desmedro para la economía de la Empresa y una sobre carga procesal para los Juzgados.

Por todo ello, consideramos relevante estudiar a los criterios de excepción a la regla de igualdad, y cómo es que estos se concretizan en su aplicación y alegación en un proceso judicial, con la finalidad de ir sentando algunas ideas que permitan determinar los criterios que se deben tomar en la primera instancia judicial, que procuren una adecuada valoración de los medios probatorios y la objetividad que de ellos se desprende para la acreditación de un acto de diferenciación razonable. Asimismo, en la medida que se ha ido estudiando e investigando caímos en cuenta que se viene usando de forma indiscriminada a los términos de diferenciación con un acto de discriminación, por lo que parte de nuestra aspiración con esta investigación es brindar algunas ideas que permitan reflexionar sobre el particular, el cual viene siendo escaso hasta el momento.

Dentro de nuestro Marco Teórico nos centramos en las categorías que se desprenden de nuestro título, esto es: El Principio de Igualdad y la Homologación Salarial, por lo cual los hemos desarrollado en dos capítulos, uno para cada uno.

Nuestra investigación es cualitativa y de diseño de investigación de estudio de casos el cual permite obtener información sobre el manejo de los criterios Jurisprudenciales de excepción en los procesos de Homologación Salarial, a través de su aplicación en casos concreto.

Por último, culminamos la presente con la presentación con las conclusiones de los objetivos planteados y con una propuesta final elaborada en base a los resultados obtenidos; la misma que puede ser objeto de análisis en un estudio aplicativo posterior.

A continuación, respecto de la investigación realizada se desplegó una búsqueda de información en tesis y revistas jurídicas, encontrándose otras investigaciones que constituyen los antecedentes para el presente trabajo y son las siguientes:

1.1.1. Antecedente Internacional

Tenemos al Artículo “*El principio de igualdad o No Discriminación en el derecho Internacional*” por Bayefsky A. (1990), donde señala que, la igualdad o la no discriminación es uno de los puntos más tratados por el derecho internacional de los Derechos Humanos, ya que dentro de este contiene muchas formas diversas del principio de igualdad. Algunas disposiciones de igualdad son autónomas y otras son

subordinadas otras son restringidas y otras abiertas, algunas se refieren a la igualdad ante la ley y otras a la igualdad de protección o a la discriminación o bien a la distinción, etc. De todo esto se puede concluir que no todas las diferencias de trato son discriminatorias o bien la igualdad no significa un trato idéntico, así también se concluye en que una distinción es discriminatoria si no tiene justificación objetiva y razonable o si no persigue un fin legítimo o si no existe una relación de proporcionalidad que sea razonable entre el fin y los medios que se utilicen para lograrlo. Cuando la distinción se realice por razones de raza, sexo, religión, etc, es cumpli8cdo que se pueda establecer la legitimidad del fin y la razonabilidad que pueda existir entre el fin y los medios que se pudieran emplear para que se pueda lograr ese fin. Se puede llegar también a la conclusión que en muchos tratados internacionales se han analizado el principio de igualdad y la prohibición de un trato discriminatorio, cualquiera sea la razón o el fin con el que se realicen porque todas las personas tienen el derecho de que se les trate de igual manera y también tienen derecho a que se les otorgue las mismas oportunidades no solamente laborales para todas las personas cualquiera sea su condición.

1.1.2. Antecedente Nacional

- a) En primer lugar, tenemos a la investigación de Rivera M. (2017) titula “*Regulación de las remuneraciones en el Régimen Común del Sector Privado en la Legislación Peruana*”, para obtener el grado académico de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El autor dentro de sus conclusiones señala que, sobre la condición del trabajador frente a su empleador se a encontrar siempre en desventaja, en razón a la capacidad económica del Empleador. Sobre ello se tiene que es una realidad, por el cual el Estado debe intervenir para el respecto del capital de trabajo impidiendo abusos del empleador por su condición, garantizando una justa remuneración. Asimismo, afirma que la remuneración por su importante valor es un elemento importante en las relaciones de trabajadores y empleadores, que, muchas veces surgen conflictos sobre su distribución, sin embargo, ello se podría evitar si las pretensiones de los interesados son justos y razonables. Y, por último, dentro de las recomendaciones planteadas por el autor, la más importante consideramos que

es el punto en el que se sugiere diseñar programas de investigación que permitan incidir de manera efectiva en las políticas públicas relacionadas con los derechos salariales. Y, que es necesario aplicar mecanismos de fiscalización a las empresas, a manera que de garantice y promueva la protección de los salarios y condiciones justas de los trabajadores, en especial, se los trabajadores jóvenes que cuentan con menor experiencia.

- b) En el trabajo de investigación de López C. (2017) titulada “*Discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la Empresa Privada de Chiclayo*”, se han desarrollado los criterios que debe se debe tomar en cuenta para hacer una diferencia en el pago de las remuneraciones de sus trabajadores para prevenir el abuso del derecho y vulneración del principio de igualdad. Se entiende que, a igual trabajo, igual remuneración; sin embargo, existen casos en que la diferencia remunerativa se sustentan en criterios objetivos y subjetivos como funciones, nivel de formación profesional, etc. Esta tesis está dirigida hacia todos los trabajadores y también para los empleadores, respecto a cuáles son sus limitaciones pues bien se sabe que el empleador como tal tiene libertades de contratación, pero estas se ven limitadas por algunos criterios objetivos que han sido definidos por nuestra jurisprudencia y que son usados justamente como las excepciones a la regla de la igualdad de trato salarial, que es justamente uno de los puntos importantes en los que basamos nuestra tesis. Consideramos que uno de los puntos importantes que esta tesis defiende es evitar que el empleador haga un mal uso y abuso de la libertad contractual y la discrecionalidad que el empleador tiene, en el derecho en el establecimiento de las diferencias remunerativas para no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador, en caso de que el empleador no sustente esas diferencias en criterios objetivos pues la mayoría de veces en las que suceden estas situaciones se cometen desigualdades arbitrarias por lo que se considera de mucha importancia se implemente un sistema de fiscalización eficiente para que se eviten este tipo de desigualdades remunerativas. Al final de este trabajo de investigación encontramos dentro de las conclusiones que el derecho a la remuneración está protegido constitucionalmente, siendo que es derecho de toda persona el acceso a él y la no privación arbitraria del acceso al trabajo, así mismo,

se establecen los criterios objetivos de diferenciación dentro de la jurisprudencia siendo estos los siguientes: la empresa proveniente, trayectoria laboral, funciones realizadas, antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, nivel académico alcanzado y capacitación profesional, responsabilidad atribuida, experiencia y bagaje profesional; si alguna diferenciación se justifica en alguno de estos criterios, no se puede hablar de discriminación o vulneración del principio de igualdad pues tal diferenciación sí está justificada. Por otro lado, la implementación del programa de fiscalización previa favorece mucho a los trabajadores pues se resguarda el derecho a la igualdad y la no discriminación, favorece también al empleador pues le evita muchas multas posteriores al informarlo sobre el ejercicio de sus potestades como empleador.

- c) El trabajo de investigación de Montes R. (2014) *“La Categorización y valuación de puestos para disminuir los conflictos laborales de la Compañía Minera la Poderosa S.A.”*, consiste en determinar como la categorización y evaluación de los puestos de trabajo ayuda a disminuir conflictos laborales originados por distribución remunerativa subjetiva, para ello, en este trabajo se hace una encuesta a 58 trabajadores de la minera Poderosa que está ubicada en el distrito de Patatz, para conocer sus opiniones sobre remuneraciones y el origen de los conflictos por temas de remuneración teniendo como resultado que los trabajadores no están satisfecho con lo que ganan pues consideran que sus sueldos no están acorde con las actividades y responsabilidades y riesgos que tienen en el trabajo y que además existe favoritismo. Es importante que las organizaciones cuenten con una escala de remuneraciones equitativa, logrando categorizar los puestos según sus responsabilidades. Al final del trabajo de investigación se arriba a la conclusión de que el manual de categorización y valuación de puestos es una herramienta muy importante para la mina pues ayuda a solucionar la problemática laboral basada en la diferenciación salarial. Se debería implementar la valorización de cargos dentro de toda la empresa a fin de que tanto la organización como los trabajadores tengan conocimiento de la importancia de cada uno de los puestos que hay dentro de la mina.

- d) El trabajo de investigación de Cermeño D. (2013) *“La Homogeneización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de Empresas”*, para obtener el Título de Abogada. En la presente la autora se centra en realizar el estudio de investigación en el tema de la formación de alianzas empresariales a través de los procesos de fusiones y adquisiciones empresariales, lo que termina por incidir en los salarios de los trabajadores afectados. Por lo cual la autora hace un estudio a la homogeneización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de Empresas, con la finalidad de establecer los criterios que procuren una adecuada protección a los trabajadores involucrados en el trámite de alianza empresarial, sobre todo en el ámbito salarial. La investigadora concluye que el ámbito salarial puede verse afectado en este tipo de proceso, ya sea en su estructura, la composición interna de la estructura salarial y la decisión de otorgar compensaciones a la estructura salarial. En su conclusión N° 11, considera la más relevante para nuestra investigación, donde señala que la Igualdad de trato prohíbe establecer diferencias arbitrarias en el otorgamiento de mejoras salariales sin tener como base un razón jurídica y vigente, por lo cual, en los procesos de fusiones y adquisiciones de Empresas deben aplicar la igualdad de trato salarial homogeneizando las condiciones salariales de sus trabajadores, a menos que puedan constituir un motivo razonable y objetivo para justificarlo.
- e) De acuerdo a la tesis de Pregrado de Buendía F. (2018) titulada *“La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público”*, menciona la importancia del derecho constitucional a la igualdad remunerativa, siendo su principal característica el reconocimiento de la igualdad remunerativa de los trabajadores, la que obliga al empleador a otorgar un trato igualitario en el tema remunerativo a sus trabajadores, el cual consiste en el pago de igual remuneración por igual trabajo realizado por los trabajadores, el trabajo igual, está referido a una categoría o grupo de empleo. Se justifica el trato remunerativo desigual si la diferencia se realiza en mérito a las particularidades especiales del trabajador, tales como su capacidad, esfuerzo, dedicación, especialidad.

- f) Sarzo T. (2012), en su Tesis de Pregrado, denominado “*La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*”, como parte de sus conclusiones señala lo siguiente: Que, la igualdad de trato en materia salarial debe aplicarse respecto de trabajadores iguales y de trabajos con igual valor. Por ende, su carácter equitativo consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor. Que, por la forma en que ha quedado configurado, su carácter constitucional del derecho a una remuneración equitativa y suficiente, alcanza a proteger a los trabajadores de cualquier acto de diferenciación arbitraria. Y otro punto más resaltante tenemos que el autor en su conclusión n°40, refiere que, a nivel normativo, nuestro Estado hace poco para conseguir el respeto a una remuneración equitativa por razón de sexo y que para ello es necesario una Ley donde se desarrolle el principio de igualdad de remuneración entre personas de diferentes sexos por una labor de igual valor, por lo que a su falta los órganos jurisdiccionales deben de suplir tal omisión.
- g) El autor Alarcón C. (2017), en su artículo denominado “*Pautas de la Corte Suprema en materia de Homologación de remuneraciones*”, arriba a la siguiente conclusión: Que, la sola existencia de una diferenciación remunerativa no necesariamente nos sitúa frente a un supuesto de desigualdad de trato remunerativo, porque para ello se requiere de la identificación de la carencia de causas objetivas y razonables que justifiquen el tratamiento diferenciado.
- h) Blume M. (2011), en su artículo denominado “*Las Mejoras Salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores*”, señala que la posibilidad de diferenciar a los trabajadores respecto al otorgamiento de las mejoras salariales puede provocar ciertas suspicacias y receles entre los trabajadores y frente a ello o ante el suceso de un litigio sobre las diferencias efectuadas, el empleador va a tener que justificar objetivamente el trato desigual en el otorgamiento de determinadas mejoras en las remuneraciones así como también su carácter no discriminatorio. Por lo cual refiere que es necesario que en las Empresas existan medidas internas

respecto al otorgamiento de las mejoras en las remuneraciones de los trabajadores, las mismas que puedan justificarse en causas objetivas y razonables. De esta forma el autor en el referido artículo realiza las siguientes conclusiones, de que debe existir pautas directivas que establezcan los parámetros generales que se van a considerar para el otorgamiento de las mejoras remunerativas, las mismas que deberán ser conocidas o aceptadas por sus trabajadores y de esta manera se evitarán recelos o cuestionamientos de parte de los trabajadores, promoviendo al mismo tiempo la racionalización de los salarios al interior de la empresa.

- i) Tenemos también al artículo denominado “*El cuadro de puestos de la Entidad (CPE) como cuadro de categorías*”, Pacori J. (2018), en el cual parte de sus conclusiones fueron las siguientes: Que, con la publicación de la Ley N° 30709, se garantiza en el sector privado y público la prohibición de discriminación salarial entre hombres y mujeres, y para ello se hace de obligación la necesidad de que los Empleadores cuenten con cuadros de categorías que en el caso de las entidades públicas se concretan en los CAO y PAP, pero éstas de implementaran con lo establecido por la norma para unificarse en el Cuadro de Puestos de la Entidad, el cual debe tener en cuenta en su elaboración los parámetros objetivos (referidos al puesto de trabajo en abstracto) y a los parámetros subjetivos (referidos a las características objetivas de un trabajador), y por la naturaleza especial de las cosas se puede establecer diferencias remunerativas para incrementar los salarios teniendo en cuenta la carga familiar y otros aspectos refiere el autor.
- j) Sostiene Vitteri J. (2018) en su artículo “*Igualdad y no Discriminación en el empleo*”, que el Principio de Igualdad protege la igualdad de trato de las personas de manera que ante hechos o escenarios iguales se les debe otorgar el mismo trato y en circunstancias desiguales se puede favorecer un trato diferenciado entre las personas, por lo que la aplicación del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual. Asimismo, señala que la igualdad será conculcada cuando el trato desigual no tenga una justificación objetiva y razonable.

- k) En la misma línea tenemos a Mendoza D. (2018), quien en su artículo denominado “*Prohibición de la Discriminación Remunerativa*”, señala como parte de sus conclusiones, que la ley N° 30709, ha traído una serie de cambios significativos que van a combatir con la discriminación salarial, como, por ejemplo, el hecho de establecer la obligación de la elaboración de cuadros de categorías en las empresas, así como el obligar al empleador a fijar remuneraciones sin discriminación a cada categoría por puestos de trabajo.
- l) Neves M. (2006) en su libro de *Introducción al Derecho* señala, que los ordenamientos Jurídicos suelen seguir a las materias internacionales sobre derechos humanos y vedan la discriminación, enumerando un listado de causas prohibidas, en técnica a abierta, de igual forma se aplica en nuestra Constitución, en su artículo 2.2°. Por lo cual refiere el autor que los motivos resaltados no son los únicos proscritos, sino que son los más perniciosos y que cualquier otro equivalente, que, por su utilización histórica o socialmente significativa, debería quedar comprendido en la relación expuesta, además señala que del artículo 26.1° de la Constitución castiga a la discriminación sin formular ningún listado de causas por lo que se aplicaría lo prescrito en su artículo 2.2°. Y además refiere que se puede llevar a cabo una política de igualdad efectiva a favor de los grupos discriminatorios, y refiere también que no se considerar discriminatorias, actos que aunque conlleven medidas desiguales, por lo que su objetivo final concuerda con el de principio de un Estado Social de Derecho: La Igualdad Sustancial, que en términos del Tribunal Constitucional Español denomina a este fenómeno como derecho desigual igualitario y que se estaría ante la igualdad de oportunidades.

1.1.3. Antecedente Local

Como antecedente Local consideramos tener en cuenta el Acuerdo de Jueces Superiores de Salas Laborales Orales de la CSJLL, con el tema denominado “*Admisión y procedencia de la demanda en pretensiones de reintegros de remuneraciones por trato salarial desigual: Homologación y/o Nivelación*”, en el

cual se acordó lo siguiente: Que, el Juez al momento de calificar la demanda de reintegro de remuneraciones por desigualdad de trato remunerativo por homologación, debe exigir que entre los hechos postulados, se encuentre la igualdad de funciones y la desigualdad remunerativa entre el demandante y sus comparativos propuestos en su demanda, y que en los casos de demandas de reintegros de remuneraciones por nivelación, el Juez debe exigir que se describa en la demanda las funciones y/o cargos desempeñados por el demandante, así como los instrumentos normativos o de gestión de la demandada que reconocen el nivel remunerativo y/o categoría que el demandante pretende alcanzar. (Bajo la coordinación del Dr. Víctor Castillo León, 2017).

1.2. Marco Teórico

En esta parte de la investigación se desarrollará aspectos teóricos y argumentativos sobre el Derecho a la Igualdad y las pautas jurisprudenciales sobre Homologación Salarial, la cual es entendida como una herramienta procesal para desvirtuar un acto de diferenciación injusta, por lo que será necesario recurrir al derecho comparado y a la jurisprudencia que como se ha señalado en la parte introductoria, existen jurisprudencias con contundentes argumentos al respecto.

1.2.1. Derecho a la Igualdad

Boza (2011), nos dice que la igualdad exige comparar a las personas, no jurídicamente sino en los hechos, para poder determinar si su situación es semejante o no, por lo que debe entenderse de a partir de lo anterior se debe dar el trato correspondiente a cada individuo según la comparación efectuada. Si dos personas son objetivamente iguales, se debe exigir el respeto del Principio de Igualdad en dar un trato igualitario para ambas personas, caso contrario, si esas personas son en el plano de los hechos diferentes, el mismo principio exige un trato desigual para cada uno. Por lo que señala que el principio de igualdad no imposibilita un trato diferenciado, lo que no permite es que se ejerza un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias. Por ello, si en un determinado supuesto, dos o más

trabajadores se enfrentan a circunstancias que objetivamente son diferentes, sería posible un trato desigual entre ellos puesto que en tal situación se rompe la paridad que sirve de sustento para la aplicación del principio.

Álvarez (2003), señala que la Igualdad, debe ser entendida como un derecho fundamental y como un principio rector de la organización del Estado Social y democrático de Derecho y como tal se entiende que todo acto de desigualdad no constituye necesariamente un acto de discriminación, al no estar proscrito todo tipo de diferenciación de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una base objetiva.

Blancas (2011) señala que debe considerarse que este principio-derecho se encuentra implícito en el principio de “igualdad de oportunidades, sin discriminación”, que rige la relación laboral según el artículo 26.1 constitucional, conforme a la interpretación del mismo realizada por la jurisprudencia constitucional, según la cual la igualdad de oportunidades se identifica con la igualdad de trato y esta, a su vez exige a que la conducta, ya sea del Estado o de los particulares, en el desenvolvimiento de su relación en las actividades laborales no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria (P. 529).

La Igualdad como derecho fundamental, la cual está consagrada en la Constitución Política (1993) su artículo 2, inciso 2, en la cual se refiere a la Igualdad ante la Ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, opinión, religión, condición económica o de cualquier otra índole, por lo cual en sentido contrario se debiera entender que, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas a exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratados de igual forma a quienes se encuentren en una situación idéntica, por lo que se señala que no nos encontramos ante un derecho a ser igual a los demás, sino, ante el derecho de ser tratado de la misma forma que los demás, hecho que resultan ser en todos sus extremos distintas. El Tribunal Constitucional Español denomina a este fenómeno como derecho desigual igualitario y que se estaría ante la igualdad de oportunidades

1.2.2. La igualdad de trato en las relaciones laborales

La regla de igual salario por trabajo igual y la de igual salario por trabajo de igual valor tienen en común el hecho de dirigirse contra la discriminación en materia salarial, pero obedecen a dos supuestos distintos. En el primero, regulado por el Convenio 100 de la OIT, ratificado con la Resolución Legislativa N° 13284, en el cual se proscribe la diferenciación salarial discriminatoria entre dos trabajadores que realizan la misma labor; en el segundo, se rechaza la discriminación remunerativa entre trabajadores que ejecutan labores distintas pero que, sin embargo, tienen el mismo valor. La determinación del valor equivalente de dos trabajadores distintos no es fácil, pero es posible lograrla a partir de la aplicación de procedimientos que permitan valorar los empleos de acuerdo a los requerimientos relativos a la actitud, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

Sobre este punto consideramos relevante lo establecido por el autor Pacori (2018), en su artículo denominado *El cuadro de puestos de la entidad (CPE como cuadro de categorías*, en este artículo se parte del principio de no discriminación remunerativa entre sexos, prevista en la Ley N° 30709 y sus exigencias para su aplicación en las entidades del sector público y privado, para lo cual cita a lo establecido en el artículo 1 del Convenio 100, donde se establece que la expresión de igualdad de remuneraciones entre la mano de obra de hombre y mujer por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneraciones fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, por lo que es deber del Estado, emplear técnicas para la fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor, según se establece en el artículo 2 del referido convenio. Para lo cual con ésta Ley, se busca garantizar tanto en el sector público y privado, la prohibición de la discriminación por sexo en cuanto al otorgamiento de las remuneraciones, para lo cual se les obligan a los empleadores a contar con *cuadros de personal de la entidad*, y para su elaboración se deben observar a los parámetros objetivos (referidos al puesto de trabajo en abstracto) y los parámetros subjetivos (respecto a las características objetiva de un trabajador), siendo que también por la naturaleza de las cosas se pueden establecer determinado diferenciaciones. Asimismo, tenemos que en el desarrollo del artículo de Pacori, toma como referencia a la Casación Laboral N° 1235-2010- Piura, donde se

establecen y se diferencian a los parámetros objetivos y subjetivos para determinar algún supuesto de discriminación salarial, respecto al primero, los parámetros objetivos están relacionados con el cargo, funciones y responsabilidades entre otros; y respecto al segundo, parámetros subjetivos, lo consideran al tiempo de servicios, experiencia profesional, nivel académico, entre otros), entonces define el autor que conforme a lo antes indicado señala que al momento de establecer la remuneraciones de los trabajadores en el ámbito público o privado se deben tener en cuenta dichos criterios para evitar supuestos de discriminación salarial

1.2.3. La Discriminación Salarial

Las Naciones Unidas ha definido a la Discriminación como todo acto de distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

En la misma línea tenemos al Convenio OIT 111, donde señala en su artículo 1.1. que por discriminación se entiende a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos prohibidos, que tienen como consecuencia la abolición de la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación. Por lo que de esta definición se advierten tres elementos que deben concurrir en un hecho para recién configurar al mismo como discriminatorio.

En primer lugar, se debe probar la existencia de un hecho que establece un acto de distinción, exclusión o preferencia, en segundo lugar, se tiene que apreciar un motivo determinante de dicha diferenciación, como por cuestión de raza, color, sexo, religión, etc., y, en tercer lugar, que el resultado objetivo de esa diferencia de trato consistirá en la anulación o la alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo, si se prueba la existencia de estos elementos recién podríamos estar hablando de que el acto efectuado contra un trabajador sería discriminatorio. Ello quiere decir que, si bien todo acto de discriminación vulnera la igualdad de

trato, pero no toda lesión de la igualdad puede ser calificada como una discriminación en sentido estricto.

Por otro lado, tenemos a lo señalado por Dolorier (2005), quien refiere que el resultado ocasionado por una práctica discriminatoria no se reflejará necesariamente en una consecuencia económica negativa, puesto que la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación afecta principalmente a la dignidad humana.

1.2.4. Sustento Legal de la Igualdad de trato salarial en el ordenamiento peruano

1.2.4.1. En la Constitución Política del Perú:

Se mencionan como sustento del Principio de igualdad los Artículos:

- a) Artículo 2.2: Que indica que tenemos derecho a la igualdad ante la ley, por ende, nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, etc. Nadie puede usar alguna de estas acciones para menoscabar los derechos fundamentales de las personas e impedir se pueda gozar del derecho de todas las personas a la igualdad de trato y oportunidades
- b) Artículo 23: que indica que nadie está obligado a prestar algún tipo de trabajo sin que se le otorgue una retribución que se equipare al esfuerzo y al trabajo realizado.
- c) Artículo 24: indica que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y para su familia un bienestar suficiente material. El pago de esta retribución y los beneficios sociales del trabajador son la prioridad del empleador.
- d) Artículo 26.1: este artículo habla sobre los principios que regulan la relación laboral, indica que deben respetarse los principios de igualdad de oportunidades sin que se produzca ningún tipo de discriminación.
- e) Art. 103 donde habla sobre la igualdad.

1.2.4.2. En la Ley N° 288983:

El objeto de la presente Ley es establecer el marco normativo para garantizar a hombres y mujeres el ejercicio de sus derechos a la igualdad el ejercicio de los derechos de igualdad, no permitiendo la discriminación en ningún aspecto de su vida. Asimismo, se hace una explicación del concepto de discriminación, entendiéndose por tal a todo tipo de distinción basada en sexo con el fin de menoscabar los derechos de las personas sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre. Explicando que el estado promueve y garantiza la igualdad de oportunidades, debe adoptar medidas para acelerar la igualdad entre hombres y mujeres; así también, promover el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones escritas o documentos que se elaboren en cualquier instancia a nivel nacional.

A pesar de que esta Ley no habla específicamente de la igualdad laboral, ello no quita que sí esté enfocada en ese aspecto puntual también, pues habla de la igualdad de acceder a todo tipo de oportunidades entre hombres y mujeres haciendo alusión a que los hombres y mujeres tienen derecho a percibir los mismos beneficios sin importar la condición referente al sexo que cada uno tenga.

1.2.4.3. En la Ley N° 26772

Disponen que las Ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato.

Esta ley también nos habla sobre el acceso a empleos y también a centros de formación educativa como colegios, universidades, etc. Así mismo indica que cualquier requisito que derive en alguna alteración de la igualdad de oportunidades o en el trato en las personas, basado en motivos de sexo, religión, raza, opinión, origen social u otros, se considerará como un acto de discriminación. En el extremo de la igualdad en referencia al trabajo, se indica que el empleador tiene la obligación de informar a sus trabajadores de la

política salarial del centro de trabajo, siendo que hombres y mujeres deben ser tratados de igual manera. Cabe resaltar que, ante cualquier conducta discriminatoria, esta será sancionada por el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo respectivamente.

1.2.4.4. En la Ley N° 30709 y su Reglamento

Ésta Ley busca asegurar el respeto y cumplimiento del Principio de Igual remuneración por Trabajo de igual valor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que dicho principio no se limita en la aplicación a los casos en que se realice trabajos iguales o similares, sino también en los casos de trabajos distintos, pero con valor similar, sobre lo último nos dice que lo que se analiza es el valor del puesto y no la persona que lo ocupa, y la especialista Pizarro (2018) nos dice que ello es un gran avance, lo cual a exigir que las empresas realicen una valoración adecuada a sus puestos de trabajo.

La Ley se encuentra respaldada por mandato constitucional de Igualdad de Oportunidades, así como por la Ley N° 28983, en el que se establecen los parámetros de igual ingreso por trabajo de igual valor.

A desarrolla en base a 6 artículos, dentro de los cuales se desarrolla como objetivo la prohibición de la discriminación remunerativa en razón del sexo, para el cual plantea como una solución el establecimiento de categorías, funciones y remuneraciones, sobre la última será fijada sin contenido discriminatorio, las cuales van a permitir la ejecución del Principio destacado por la Ley. Dentro de sus Segunda Disposición Complementaria Final, se regulan que la entidad encargada de la fiscalización del cumplimiento de la Ley será la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y las gerencias regionales de trabajo acorde a sus competencias.

Asimismo, la especialista Mónica Pizarro, quien nos refiere que la presente Ley no solamente beneficiará a las mujeres, sino a todos los trabajadores que se encuentren afectados con la percepción de sus remuneraciones de forma desigual respecto de sus semejantes. Señala que de la presente disposición se

desprenden tres obligaciones, la cuales son: El establecimiento de pagar remuneraciones iguales por trabajo de igual labor; segundo, que las empresas deberán contar con una política remunerativa y como tercera obligación se tiene el informar de dicha política a los trabajadores, entendiéndose que las remuneraciones establecidas en la política remunerativa deberán estar determinadas en las categorías establecidas.

1.2.5. Base Legal de la Igualdad de Trato Salarial en el Marco Internacional

1.2.5.1. Convenio OIT 100

Más aun, el convenio 100 OIT, que afirma este principio en relación al salario del hombre y de la mujer con el objeto de proscribir la diferenciación salarial basada en el sexo, no lo predica sólo respecto del “trabajo igual” sino del “trabajo de igual valor”, como lo reza su propia denominación.

Con este propósito el citado convenio 100 de la OIT, establece ciertos criterios respecto a la forma de establecer cuando se produce una diferenciación injustificada en materia salarial entre la mano de obra masculina y la femenina, los cuales resultan susceptibles de ser aplicados, también el trabajo realizado por personas del mismo sexo.

Un primer criterio es el de considerar que la noción de remuneración comprende de todos los ingresos que percibe el trabajador y que tengan como origen la labor que realiza. Al respecto, el artículo 1, inciso a) del citado convenio señala que la palabra remuneración quiere decir: salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento que se le entregue al trabajador en conceptos del empleo de éste último. Se ha destacado que con esta fórmula se trata de asegurar que la igualdad no se limite al salario básico u ordinario ni pueda restringirse en modo alguno por disquisiciones. El otro criterio relevante es el relativo a la forma de determinar si el empleo que realizan dos trabajadores puede considerarse del igual valor, que es el supuesto

de hecho respecto del cual el convenio 100 exige la igualdad en la remuneración.

1.2.5.2. Convenio OIT 111

El Convenio 111, es el convenio que se refiere a la discriminación en materia de empleo y ocupación, este convenio es uno de los ocho convenios más importantes de la Organización Internacional del Trabajo. Este es un convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que lucha contra la discriminación. A este convenio pertenecen varios estados que son parte de él y por tanto, estos se comprometen a promover las leyes de sus respectivos países que prohíbe cualquier tipo de discriminación y exclusión, cualquiera sea la forma en la que se produzca, incluyendo cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que como consecuencia se él tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

1.2.6. Principio de “Igual salario por igual Trabajo”

Sobre ello el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los estados que son parte de este Pacto, reconocen el derecho de toda persona al disfrute de un salario que sea equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin que exista algún tipo de distinción, de ninguna especie.

Por otro lado, tenemos al Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la igualdad de las remuneraciones señalando en el inciso uno del artículo 2, que todo miembro deberá garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración sin importar si es hombre o mujer la mano de obra por un trabajo de igual valor. En efecto, se sostiene que la teoría de igual remuneración por un trabajo de igual valor, nació ante la insuficiencia de la teoría de igual salario por igual trabajo, en materia de discriminación salarial por motivo de sexo.

La regla de igual salario por trabajo igual y la de igual salario por trabajo de igual valor tienen en común el hecho de dirigirse contra la discriminación en materia salarial, pero obedecen a dos supuestos distintos. En el primero, regulado por el Convenio 100 de la OIT, ratificado con la Resolución Legislativa N° 13284, en el cual se proscribe la diferenciación salarial discriminatoria entre dos trabajadores que realizan la misma labor; en el segundo, se rechaza la discriminación remunerativa entre trabajadores que ejecutan labores distintas pero que, sin embargo, tienen el mismo valor. La determinación del valor equivalente de dos trabajadores distintos no es fácil, pero es posible lograrla a partir de la aplicación de procedimientos que permitan valorar los empleos de acuerdo a los requerimientos relativos a la actitud, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo.

Sobre este punto consideramos relevante lo establecido por el autor Pacori (2018), en su artículo denominado *El cuadro de puestos de la entidad (CPE como cuadro de categorías*, en este artículo se parte del principio de no discriminación remunerativa entre sexos, prevista en la Ley N° 30709 y sus exigencias para su aplicación en las entidades del sector público y privado, para lo cual cita a lo establecido en el artículo 1 del Convenio 100, donde se establece que la expresión de igualdad de remuneraciones entre la mano de obra de hombre y mujer por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneraciones fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, por lo que es deber del Estado, emplear técnicas para la fijación de tasas de remuneración, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor, según se establece en el artículo 2 del referido convenio. Para lo cual con ésta Ley, se busca garantizar tanto en el sector público y privado, la prohibición de la discriminación por sexo en cuanto al otorgamiento de las remuneraciones, para lo cual se les obligan a los empleadores a contar con *cuadros de personal de la entidad*, y para su elaboración se deben observar a los parámetros objetivos (referidos al puesto de trabajo en abstracto) y los parámetros subjetivos (respecto a las características objetiva de un trabajador), siendo que también por la naturaleza de las cosas se pueden establecer determinado diferenciaciones.

Asimismo, tenemos que en el desarrollo del artículo de Pacori, toma como referencia a la Casación Laboral N° 1235-2010- Piura, donde se establecen y se diferencian a los parámetros objetivos y subjetivos para determinar algún supuesto de discriminación salarial, respecto al primero, los parámetros objetivos están relacionados con el cargo, funciones y responsabilidades entre otros; y respecto al segundo, parámetros subjetivos, lo consideran al tiempo de servicios, experiencia profesional, nivel académico, entre otros), entonces define el autor que conforme a lo antes indicado señala que al momento de establecer la remuneraciones de los trabajadores en el ámbito público o privado se deben tener en cuenta dichos criterios para evitar supuestos de discriminación salarial.

1.2.7. La Remuneración

El termino tiene un origen latín “salarium”, que significa, la cantidad de sal que antiguamente otorgaban a los soldados romanos para condimentar sus comidas, ello como parte de la retribución por los servicios que prestaban. En nuestro ordenamiento Jurídico se le considera como tal a la totalidad de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en especie o dinero, siempre que sea de su libre disposición. Tiene el carácter de contraprestación por una labor personal.

El Dr. Sarzo (2014) considera también que, el derecho a la remuneración se ve reflejado también en diversos tratados internacionales de carácter vinculante como la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce al trabajador el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, así también encontramos al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que sugiere que los trabajadores tienen derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, sin ninguna distinción y otros instrumentos internacionales, donde vinculan a nuestro Estado Peruano (p.148-149).

1.2.8. Base Legal Nacional vigente

1.2.8.1. En la Constitución Política del Perú

El derecho a la remuneración es también un derecho humano, porque es una expresión de la dignidad del derecho a la remuneración, expuesta en el art. 24

de la Constitución Política del Perú, enfocándose en la finalidad esencial de garantizar al trabajador y a su familia una vida acorde con el trabajo realizado, es por ello que en la misma norma se exige que la remuneración sea suficiente y equitativa de tal manera que pueda procurar el bienestar material y espiritual del trabajador y su familia.

Se ha intentado diferenciar a los derechos humanos de los derechos fundamentales. Es por ello que mientras que el nivel de positivación de los derechos humanos serían las normas internacionales, los derechos fundamentales serían los derechos humanos reconocidos a nivel interno en las Constituciones Políticas. Por lo que, en nuestro ordenamiento Jurídico, el derecho a la remuneración es un derecho fundamental, pues se trata de un derecho humano positivado en nuestra Constitución Política.

Como tal el derecho a la remuneración es una expresión directa de la dignidad humana, pues, al hablar de estado social, se refiere al respeto de la dignidad, incidiendo en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, razón que se considera la finalidad del derecho a la remuneración, según la regulación constitucional. Cabe recalcar, que el respeto al derecho a la dignidad humana es uno de los fines supremos del estado, no cabe duda que el derecho a la remuneración es un elemento esencial en nuestro estado social y democrático de derecho, y por tanto un derecho fundamental.

De acuerdo a nuestra Carta Magna en su artículo 24, establece que: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Sobre ello debemos entender lo siguiente:

a) El Derecho a una remuneración equitativa

Constituye una característica distinta que es la del equilibrio entre los intereses del trabajador y los del empleador.

El autor De Ferrari (1969) hace referencia que una de las acepciones de salario justo es aquella que considera que la remuneración, además de tener en cuenta los derechos del trabajador a una vida digna y decorosa, también tiene en cuenta los intereses del empleador, siendo justo el salario que represente un valor equivalente al que recibe el empleador por la prestación del servicio (p. 225).

Otra de las acepciones respecto al salario equitativo, toman como punto de vista el aspecto económico del salario, es decir, como costo de la producción, en una perspectiva microeconómica, y como una variable fundamental de la política de rentas, desde la perspectiva macroeconómica.

Según Arce O. (2008) considera que el principio de suficiencia se satisface con la fijación de la remuneración mínima vital, mientras que el principio de equidad impone al legislador el deber de intervenir en la cuantía del salario para convertir a este en una herramienta autentica de satisfacción generalizada de las necesidades humanas fundamentales.

Rubio C. (1999), asume que la equidad de la remuneración debe establecerse en función de la cantidad y la calidad del trabajo aportado. Respecto a la primera expresa que el que trabaja más deberá recibir una mayor remuneración que el que trabaja menos, y respecto a la segunda afirma que, si una persona presta una labor más elaborada, o hecha con mayor cuidado, o para la que ha requerido mayores calificaciones como práctica o estudios, entonces dicha calidad también deberá ser reconocida con un pago proporcionalmente mayor (p. 216).

b) El Derecho a una remuneración suficiente

Según Blancas(2011) el salario justo es aquel que permite al trabajador superar la condición proletaria de miseria y le brinda la posibilidad de llevar una vida verdaderamente humana, sin que ello implique una igualdad aritmética de salarios que sería tan injusta como la explotación capitalista, pues el salario debe ser proporcional al valor cuantitativo y cualitativo del

trabajo realizado, por ello el salario familiar no debería existir, ya que el salario normal debería bastar para cubrir las necesidades de una familia corriente.

De Ferrari (1969) establece la diferencia entre el salario mínimo con el salario justo, al precisar que este último incluye elementos extra-económicos relativos a la vida que debe llevar el trabajador y que le permiten encarar una vida que no es la puramente vegetativa, contemplado por el salario vital. Considera que la subjetividad predominante en muchas acepciones el salario justo lo transformó en un tipo de salario teórico, acota que también se pueden entender por salario justo a aquel que pondera tanto los derechos de los trabajadores a una vida digna cuanto los intereses del empleador siendo justo porque pretende representar un valor equivalente al que recibe el empleador de la prestación del servicio. (P. 225)

Muchas constituciones hablan en sus textos normativos sobre la perspectiva político-social de la remuneración, las cuales, sin duda, han servido como antecedentes para la redacción de los artículos respectivos en nuestra constitución. La característica de “Suficiencia” de la remuneración se vincula con el logro para el trabajador y su familia del bienestar material y familiar, en el primero se incluye la satisfacción de las necesidades mínimas para la sobrevivencia como la alimentación, vestido, vivienda y salud; y entre la segunda, se considera a la educación, el descanso y las condiciones para el progreso personal.

1.2.8.2.Ley de Productividad y Competitividad Laboral

En nuestro ordenamiento Jurídico se le considera como tal a la totalidad de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en especie o dinero, siempre que sea de su libre disposición. Tiene el carácter de contraprestación por una labor personal.

Tenemos al artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, donde señala que por remuneración se debe entender como el íntegro de lo

que se le brinda al trabajador por sus servicios efectuados, ya sea en dinero o en especie, bajo cualesquier forma o denominación que se les determine, siempre que ello sea de su libre soltura, en concordancia con lo establecido por el artículo 7 de la propia norma. Ésta definición legal tiene varios componentes, siendo uno de ellos el concepto totalizador, pues contiene un conjunto de componentes diversos, de origen, cuantía y procedimiento de cálculo muy distintos; componentes que se adicionan o suman para constituir, en definitiva, una cifra final que es el salario a que el trabajador tiene derecho en relación con un determinado periodo de tiempo. Al optar por esta fórmula globalizadora, la ley responde a una realidad evidente que es que el trabajador recibe del empresario cantidades diferenciadas por la concurrencia, junto al cumplimiento de su obligación de trabajo, de otras causas distintas. Según la pretensión iuris tantum, todo lo que recibe el trabajador por parte del empresario o empleador representa el concepto de su salario.

1.2.8.3.Ley N° 30709 Ley que Prohíbe la Discriminación salarial entre hombres y mujeres

Ésta Ley busca asegurar el respeto y cumplimiento del Principio de Igual remuneración por Trabajo de igual valor, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que dicho principio no se limita en la aplicación a los casos en que se realice trabajos iguales o similares, sino también en los casos de trabajos distintos, pero con valor similar, sobre lo último nos dice que lo que se analiza es el valor del puesto y no la persona que lo ocupa, y la especialista Mónica Pizarro nos dice que ello es un gran avance, lo cual a exigir que las empresas realicen una valoración adecuada a sus puestos de trabajo.

Su reglamenta a la Ley, con la que se prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan el cumplimiento del Principio de Igual en su expresión en el Derecho Laboral de Igual remuneración por igual trabajo. Con éste reglamento se otorga el plazo para que las Empresas incorporen en su

interior cuadros de categorías o si ya las tienen, para que las adecuen de acuerdo a la normativa, para lo cual contarán con la asistencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Con el reglamento se establecen que los cuadros de categorías deberán contar por lo menos con las siguientes pautas: determinación del puesto de trabajo incluidos en la categoría; descripción de las características de los puestos de trabajo que explican el porqué de la agrupación en una categoría y jerarquizar y ordenar las categorías en relación a su valor, es decir, las Empresas implementarán una Política Salarial/remunerativa, el cual consiste en un conjunto de criterios establecidos para la gestión de los diferentes esquemas salariales de los trabajadores, lo cual deberá ser informado por el Empleador, así como también las pautas de evaluaciones que tengan impacto en las remuneraciones de los trabajadores, todo esto se deberá de hacer de conocimiento al momento del ingreso del trabajador y cuando exista alguna modificación que altere a la política salarial, según la segunda disposición complementaria modificatoria del reglamento.

Con esto lo que se pretende es que en el supuesto de que un trabajador inicie un proceso judicial alegando la existencia de un acto de discriminación en su remuneración por motivo de su sexo, la empresa acreditará que los puestos de trabajados no tienen el mismo valor, para lo cual podrá ceñirse a las categorías impuestas, las cuales se deben entender que estarán plasmados en un documento de gestión lo cual permitirá observar su objetividad.

1.2.9. Base Legal Internacional Vigente

1.2.9.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Señala que la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación o denominado también derecho social. Su reconocimiento como derecho humano se encuentra en el artículo 23, el cual señala lo siguiente: “2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia

conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otro medio de protección social”

1.2.9.2. Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales

Artículo 7 establece que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Una remuneración equitativa, sin distinciones de ninguna especie y de condiciones de existencias que dignifiquen al trabajador.*

1.2.9.3. Proclamación Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

En ello establece en su artículo XIV respecto al derecho a la remuneración: *“Artículo XIV: Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.*

1.2.9.4. Protocolo de San Salvador

Señala en su artículo 7: *“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción”.*

1.2.10. Homologación Salarial

Alarcón (2017), en su artículo sobre las pautas jurisprudenciales en materia de homologación de remuneraciones, nos señala que la Homologación de remuneraciones es una acción que se plantea ante los órganos jurisdiccionales, con el cual un trabajador pretende que se equipare su salario con la de un compañero que percibe un sueldo mayor, por la cual alega la existencia de un acto en contra del principio de igualdad de trato, respecto del cual la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han emitido sendos pronunciamientos, que establecen diversos criterios para resolver la controversia.

El Proceso de Homologación tiene como sustento legal al Principio de Igualdad de trato reconocido por nuestra Constitución Política del Perú, entendida como un Derecho Fundamental y como un principio rector de nuestra Estado Social y Democrático de Derecho, el cual lleva a excluir todas las acciones que coloquen al trabajador en una situación inferior o más desfavorable que sus compañeros, sin embargo no todo acto de desigualdad constituye necesariamente una discriminación, puesto que no está proscrito todo tipo de diferenciación de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales.

La homologación salarial tiene como base la aplicación de la regla del principio de Igualdad en trato remunerativo en razón a la igualdad de funciones y desigualdad remunerativa.

1.2.10.1. Causas de Excepción

Como ya se había mencionado el Principio de Igualdad no impide la existencia de actos diferenciados en razón a la naturaleza de las cosas, mas no por alguna característica personal relacionada como la persona. Los actos de diferenciación, en ese caso salarial, son conocidas como excepciones a la regla.

Sobre lo anterior tenemos que los criterios de excepción a la regla han venido perfilándose en nuestra jurisprudencia, tal es así que la autora Pacori, (2018), en su artículo denominado *El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como*

cuadro de categorías, refiere a la Casación N° 1435-2010, en la cual se establecieron una clasificar de criterios, en: objetivos, en las cuales se encuentran las características del cargo, funciones y responsabilidades, entre otros; subjetivos, en las cuales se encuentran el tiempo de servicios, experiencias profesional, nivel académico, entre otros; tal es así que la autora Pacori las desarrolla en su referido artículo, señalando que esos parámetros objetivos no dependen del trabajador, sino de características abstractas del cargo, categorías funciones y responsabilidades, las cuales están antes de que un trabajador ocupe el puesto, las cuales persisten luego de que el trabajador haya culminado su relación laboral.

A. OBJETIVOS

- a) Cargo y Categoría: Por categoría se entiende que cada trabajador posee una calificación determinado por la profesión, oficio o experiencia laboral del trabajador. Y el puesto de trabajo indica que son las funciones que desarrolla el trabajador para su empleador.
- b) Funciones: Implican a las especificaciones referidas al cargo previsto.
- c) Responsabilidades: obligación de responder a otro de acuerdo a las funciones que se le ha encomendado.
- d) Requisitos del Trabajo: Son las exigencias requeridas para el puesto de trabajo, tales como las condiciones u experiencias necesarias para ocupar el puesto de trabajo.

B. SUBJETIVOS

- a) Tiempo de servicios: implica que, a mayor tiempo de servicios, mayor será la remuneración del trabajador.
- b) Experiencia Profesional: Se relaciona con las capacitaciones y conocimientos del cargo. El autor, Pacori refiere que mientras más experiencia en el cargo tenga el trabajador, mayor es su remuneración.
- c) Nivel Académico: Entendido como los logros académicos alcanzados, desde estudios técnicos, pregrado, postgrado, etc.

El autor señala que, en un conflicto de nivelación de remuneraciones, este será fundado si la diferenciación salarial no se sustenta en los criterios antes descritos, siendo que la carga de la prueba le va a corresponder al empleador para sustentar la diferenciación remunerativa en base a los parámetros indicados

C. ESPECIALES

Así mismo, el autor hace referencia a parámetros especiales a tomar en cuenta, los cuales muy poco se han desarrollado en la jurisprudencia pero que denota una gran importancia, su desarrollo.

- a) Régimen Laboral: Consiste en los diversos regímenes con que cuenta una institución, como ejemplo tenemos a las municipalidades las mismas que cuentan con trabajadores sujetos al régimen público y al régimen privado de las cuales en las primeras se suelen otorgar como parte de ese régimen conceptos ajenos a lo que perciben los trabajadores sujetos al régimen privado.

El autor menciona que en tanto se unifiquen los diversos regímenes laborales, se deberá mantener la diferencia remunerativa.

- b) Clasificaciones especiales: El autor hace referencia al art. 103 de la Constitución, el cual trata de que se pueden emitir leyes especiales por la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. Tenemos también el art. 3 del convenio 100 que refiere a que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en la calificación exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

1.2.10.2.Cargas Probatorias

Sobre este aspecto tenemos el acuerdo de Jueces Superiores de Salas Laborales Orales de la CSJLL, con el tema denominado “*Admisión y procedencia de la demanda en pretensiones de reintegros de remuneraciones*”

por trato salarial desigual: Homologación y/o Nivelación”, en el cual se acordó lo siguiente: **Que, el Juez al momento de calificar la demanda de reintegro de remuneraciones por desigualdad de trato remunerativo por homologación, debe exigir que entre los hechos postulados, se encuentre la igualdad de funciones y la desigualdad remunerativa entre el demandante y sus comparativos propuestos en su demanda.** (Acuerdo de Jueces establecido bajo la coordinación del Dr. Víctor Castillo León, 2017). Por lo cual se debe entender que sobre el trabajador demandante recae la carga probatoria de acreditar la diferencia remunerativa de la cual pretende su homologación, y acreditar la igualdad de funciones con su compañero de trabajo (comparativo), por lo tanto, en caso la demandada alegara la existencia de una causa objetiva de diferenciación salarial, es ésta quien deberá acreditarlo ante el Juez, caso contrario la diferenciación de remuneraciones ocasionada recaería en arbitraria sin sustento legal.

1.2.10.3. Jurisprudencia Casatoria

Dentro de la Jurisprudencia Casatoria en materia de homologación de remuneraciones, tenemos a las siguientes:

- a) Como un antecedente principal que deviene de la Jurisprudencia tenemos a la Casación N°208-2005-PASCO, debido a que es en ésta en la que se establecieron por primera vez los criterios Jurisprudenciales de Homologación Salarial para dar respuesta a un vacío normativo donde no se expresa sobre los mismos, los cuales permiten evaluar si un acto de diferenciación se encuentra permitida por los parámetros establecidos en la Casación referida donde se precisaron a las siguientes como las destacables para tramitar un proceso de Homologación Salarial: a) la procedencia del homólogo (comparativo), b) la categoría/nivel ocupacional del trabajador homologo/ comparativo y el actor, c) el tiempo de antigüedad laboral d) las labores realizadas y e) las diferencias en forma disgregada de los

conceptos remunerativos que perciban tanto el trabajador homologo y el demandante, los cuales tendrán que ser analizados para poder determinar la procedencia o no de la homologación del demandante con su comparativo. Lo que nos quiere decir en esta casación es que, si de los criterios antes referidos la Empresa demandada logra acreditar que la diferencia que existente entre el demandante (trabajador) y su comparativo (compañero de trabajo), se encuentra respaldada por un criterio objetivo y lo acredita con medios idóneos que sustenten la causa justa y razonable, el Juez no podrá ordenar una Homologación, debido la existencia de una causa objetiva, por ejemplo tenemos al expediente N° 02532-2017-0-1601-JR-LA-09, sobre Homologación de Remuneraciones, donde el Juez arribó como conclusión que en el referido caso, no se ha evidenciado un trato discriminatorio, porque se ha acreditado la diferencia en las funciones realizadas por el demandante y el señor trabajador homólogo Ramírez Pulido Valerio Guillermo, y señaló que obra en autos, elementos objetivos que justifican la diferencia remunerativa entre dichos trabajadores, por lo que en ese caso se ha determinado la existencia de una causa objetiva permitida.

- b) CASACIÓN LABORAL N° 20121-2016- Homologación de remuneraciones Proceso Ordinaria. Señala que la diferencia laboral existente entre un demandante y su homólogo propuesto se basa en la trayectoria laboral; es decir, en el tiempo de servicios, labores, cargos y responsabilidades diferentes que desempeñara en áreas distintas a las que laboró el reclamante, lo que significa una remuneración diferenciada que no puede considerarse discriminatoria, por estar basada en factores objetivos diferentes demostrados en el proceso y que no han sido desvirtuados por la parte actora. En el presente caso, el Colegiado Supremo determinó que la diferenciación remunerativa existente entre el actor y el homólogo propuesto sí tienen como sustento elementos objetivos y razonables, a razón de que en autos

existe un informe donde figura la trayectoria laboral del demandante y de sus homólogos propuestos, con lo cual advierte que ello sería una diferenciación objetiva respecto de la progresión en sus labores, toda vez que los homólogos habían ingreso a la demandada en el año 1999 y el actor ingresó en el 2005, hecho que implica una mayor experiencia laboral en el cargo. En ese sentido el Colegiado Superior declararon fundada el recurso de Casación por lo que revocaron la sentencia emitida en primera instancia.

- c) CASACIÓN N° 1435-2010-PIURA- Homologación de remuneraciones. En el presente caso el Colegiado Supremo abordan el aspecto de la debida motivación en las resoluciones jurisdiccionales, toda vez que en las sentencias emitidas por la primera y segunda instancia no se ha motivado correctamente los argumentos que conllevan a el fallo que habrían impuesto, toda vez que al estar en un proceso de reintegro de remuneraciones por homologación u nivelación salarial, les correspondía establecer los elementos de juicio que desde la valoración conjunta y razonada de los medios de prueba aportados al proceso, les hubiese permitido extraer los siguientes aspectos: i) el ingreso de la actora a la demandada, ii) si sus homólogos son válidos para la comparación con el demandante, iii) si se han demostrado algún supuesto de discriminación salarial que acusa la actora, para ello teniendo en cuenta a los parámetros objetivos (cargo, funciones y responsabilidades entre otras, y subjetivos como el tiempo de servicio, experiencia profesional, nivel académico entre otros, lo cual hubiese permitido definir el extremo de la controversia, todo ello ha impedido la verificación y motivación al respecto. Por lo cual declararon fundado el recurso, revocando la sentencia emitida en primera instancia.
- d) La CASACIÓN LABORAL N° 16927-2013, LIMA, donde consideran que la sentencia de vista emitida por los Jueces de segunda instancia en la que confirmaron la sentencia que otorgaba un pago por

concepto de reintegro de remuneraciones a consecuencia de la Homologación Salarial, se había incurrido en un vicio al no realizar un examen aplicando los parámetros objetivos de comparación entre el trabajador comparativo y el demandante, para lo cual se tenía que evaluar los siguientes factores: La Empresa proveniente, la trayectoria laboral, las funciones realizadas, la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, el nivel académico alcanzado y la capacitación profesional, la responsabilidad atribuida, la experiencia y el bagaje profesional, para constatar si ha existido una vulneración al principio de igualdad, además si se tiene en cuenta que el empleador puede realizar el pago de remuneraciones diferenciadas a sus empleados, siempre que exista una base legítima, razonable y objetiva, por lo cual se habría cometido una falta de motivación, por ello la declararon nula y ordenaron la emisión de una nueva sentencia.

1.3. Formulación del Problema

¿Cómo se aplican las causas de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial de las sentencias de Homologación Salarial de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el periodo 2017?

1.4. Justificación del Estudio

La justificación consiste en dar un paso que permite medir el valor del problema en sí, como la viabilidad de una investigación para buscarle una explicación.

Por el cual las autoras en la presente investigación tienen una justificación Metodológica, toda vez que proponemos una mejora en la determinación de los lineamientos de la aplicación de la regla de igualdad en el trato salarial y sus causas de excepción con un sustento probatorio objetivo.

El estudio de casos, sentencias de vista de los procesos de Homologación Salarial para ser específicos, es **relevante y contributivo**, toda vez que del primer término se desprende que el vocablo relevancia tiene su origen latino “relevare” y que significa alzar, levantar, alentar y valorizar, de tal manera que se muestra como un significativo que denota

importancia o de gran utilidad, sobre ello situándolo en el plano de los hechos de la presente investigación tenemos que la Igualdad es un Principio que regula a nuestro Estado y a la vez es un Derecho que consiste en exigir un trato igual a nuestros semejantes que se encuentren en nuestra misma condición por lo que, con el presente trabajo se permitió dar a conocer cómo es que se debería de ejecutar la aplicación de los criterios de homologación y sus causas de excepción a fin de llegar a la verdad material. Es relevante, también, porque la información será recogida directamente, mediante el análisis de sentencias, entrevista a especialistas locales, lo cual nos permite conocer el proceso desde su dinámica interna.

De esta manera, podemos afirmar que es contributivo, pues su gran aporte es informar a los Justiciables sobre cómo es que se deben aplicar la regla de igualdad en un proceso de homologación y sus causas de excepción, teniendo en cuenta que lo que se busca es equiparar una desigualdad remunerativa, concepto que contiene de mucho valor para el hombre; asimismo, es contributivo porque permitirá informar a los Empleadores y Trabajadores sobre sus derechos, obligaciones y limitaciones que le impone la Ley.

1.5. Objetivos de Trabajo

1.5.1. Objetivos

Desde el punto de vista de la Investigación Holística, Hurtado (2014), señala que los objetivos de investigación tienen determinadas características que los distinguen de otro tipo de objetivos, siendo lo característico de toda investigación la búsqueda de conocimientos nuevos a través de un proceso sistemático de indagación, por lo que todo objetivo de investigación tiene que estar orientado al logro de conocimientos (p. 27).

En ese sentido, guiándonos por lo que sostiene Hurtado, nos hemos planteado los siguientes objetivos de investigación:

1.5.1.1. Objetivo General

Determinar cómo se aplican las causas de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial de las sentencias de Homologación Salarial de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el periodo 2017.

1.5.1.2. Objetivos Específicos

- Determinar los lineamientos de la aplicación del principio de igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación salarial emitidas por las Salas Laborales de Trujillo
- Determinar los criterios jurisprudenciales de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial y sus lineamientos en las sentencias de las salas laborales de la CSJLL sobre la aplicación de los referidos criterios.
- Identificar si la aplicación de los criterios de excepción a la regla de igualdad salarial en las sentencias emitidas por las salas laborales de Trujillo coadyuva al cese de la desigualdad de trato salarial ilegal.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de Investigación

2.1.1. Diseño Interpretativo

Por su propósito fundamental la presente corresponde a una investigación cualitativa y está orientada a la contribución en el conocimiento científico creando nuevas teorías. Su diseño es el Estudio de Casos, diseño que persigue el objetivo de indagar en profundidad un fenómeno en su contexto utilizando múltiples evidencias, en este caso se ha empleado el análisis de sentencias de Homologación Salarial de las Salas Laborales de la CSJLL del periodo 2017 y una guía de entrevista aplicada a los magistrados de las Salas Laborales de la CSJLL.

2.2. Métodos de Muestreo

En el presente proyecto de investigación, al ser de tipo cualitativo, las muestras son no probabilísticos, por lo que en este caso se busca informantes idóneos, por lo que los muestreos son intencionales o teóricos, y las unidades de muestreo no son los individuos, sino los conceptos de sus discursos.

Por lo tanto, en el tipo de investigación cualitativa se considera lo siguiente:

2.3.1. Escenario de Estudio

El escenario de estudio del presente trabajo se realizó en la sede de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, específicamente las Salas Especializadas de Trabajo de Trujillo. Además, se ha acudido a sus pronunciamientos de los procesos de Homologación Salarial, es decir a las sentencias de vista y se ha realizado un trabajo de campo que nos ha permitido obtener la información requerida. El escenario de estudio delimita el ámbito geográfico de nuestra investigación.

2.3.2. Caracterización de sujetos

Los sujetos que han intervenido en esta investigación poseen las siguientes características:

SUJETOS	CARACTERÍSTICAS
<p><u>Jueces de la Primera Sala Especializada Laboral:</u></p> <p>⇒ Dr. Víctor Antonio Castillo León,</p> <p>⇒ Dra. María Isabel Ángulo Villajulca.</p> <p><u>Jueces de la Segunda Sala Especializada Laboral:</u></p> <p>⇒ Dr. Javier Arturo Reyes Guerra,</p> <p>⇒ Dr. Carlos Veneros Gutiérrez (Juez suplente de la Segunda Sala Laboral)</p> <p>⇒ Dra. Lola Emérida Peralta García.</p>	<p>⇒ Son Jueces Superiores Laborales de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.</p> <p>⇒ Operadores Jurídicos</p> <p>⇒ Especialistas en temas Laborales.</p>

2.3.3. Plan de análisis o trayectoria metodológica

Para la realización del presente trabajo y con la finalidad de obtener datos fiables se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- Observación de la realidad de los procesos de Homologación Salarial resueltos en los Juzgados y Salas Laborales de Trujillo.
- Selección del tema de investigación
- Descripción de la realidad problemática
- Dialogo con personas especialistas con el tema, lo cual generó confiabilidad en las investigadoras.
- La Formulación del Problema
- Selección del diseño de investigación
- Selección de los instrumentos de investigación
- Análisis de datos
- Evaluación de resultados
- Formulación de conclusiones

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente trabajo se ha considerado como técnicas el análisis de documentos (sentencias de segunda instancia) y la entrevista, éstas serán descritas a continuación:

- a) La entrevista es una técnica personalizada, en la cual las autoras formulan preguntas abiertas a especialistas en la materia, por lo cual se consideró en el presente caso, aplicar las entrevistas a los Jueces de las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, ello con el fin de obtener información que nos permita llegar a responder a los objetivos planteados.
- b) Respecto al análisis de sentencias de vista, el cual nos permiten revisar, analizar y contrastar información, el cual constituye el punto de entrada a la investigación.

A continuación, se precisa las técnicas utilizadas en este trabajo de investigación:

TÉCNICAS	INSTRUMENTO	SUJETOS A APLICAR
Entrevista	Guía de entrevista	Jueces Superiores Laborales de la CSJLL
Análisis documental	Ficha de análisis	Jurisprudencia (Sentencias de Vista, Casaciones)

2.5. Rigor Científico

Nos dice Hernández (2014), que el rigor científico está dado por las reconstrucciones teóricas y por la búsqueda de coherencia entre las interpretaciones; los criterios para su evaluación son los siguientes: La dependencia o consistencia lógica, la credibilidad, la auditabilidad o confirmabilidad, y la transfereribilidad o aplicabilidad.

2.5.1. Dependencia o consistencia lógica

Noreña, Moreno, Rojas y Malpica (2011) afirman que a este criterio se le conoce como replicabilidad y que se hace referencia a la estabilidad de los datos. Sin embargo, debido a la compleja que resulta ser una investigación cualitativa, la

estabilidad de los datos no está asegurada, es por ello que, pese a la variabilidad de los datos, se ha procurado a una relativa estabilidad en la información que se ha recogido y analizado.

2.5.2. Credibilidad

Se reconoce cuando los hallazgos son ciertos y verdaderos, por lo cual podemos precisar que nuestro trabajo está basado en información con fuente seria y por lo tanto creíble, y para la aplicación del instrumento se tomaran en cuenta los pronunciamientos (sus sentencias) de los Magistrados de las Salas Laborales de Trujillo y sus declaraciones a través de la entrevista.

2.5.3. La auditabilidad o confirmabilidad:

Se circunscribe a la neutralidad en el análisis de la información encontrada, lo cual se podrá lograr si es que otros investigadores siguen la pista y encuentran datos similares, por lo cual en el presente proyecto los datos encontrados serán analizados con independencia y neutralidad, toda vez que partimos de un problema que consideramos que hoy en día debe ser analizado de un punto de vista diferente de nuestra Provincia.

2.5.4. Y la transferibilidad o aplicabilidad:

En este punto se da cuenta de la posibilidad de transferir los resultados del estudio a otras poblaciones o situaciones, el cual es un hecho posible con la presente investigación, toda vez si bien nuestra delimitación geográfica de estudio solo se limitó en el Departamento de La Libertad, ello no es impedimento para utilizar como marco referencial el problema estudiado en el presente trabajo en razón a que se encuentra relacionado íntegramente con la Igualdad en el Trato Salarial, tema con alto grado de importancia a nivel nacional e internacional.

2.6. Análisis Cualitativo de los Datos

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍA	INSTRUMENTO
Principio de Igualdad Salarial	<p>EL Principio de Igualdad Salarial se fundamenta en el Principio de Igualdad y, como tal se debe entender a la Igualdad como un derecho fundamental, la cual está consagrada en la Constitución Política vigente en su artículo 2, inciso 2, en la cual se refiere a la Igualdad ante la Ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, opinión, religión, condición económica o de cualquier otra índole. Se debe entender que, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas a exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratados de igual forma a quienes se encuentren en una situación idéntica.</p>	El Principio de Igualdad Salarial	-Análisis de sentencias -Entrevista
		La Discriminación salarial.	-Análisis de jurisprudencia -Entrevista
		La diferencia de un acto de discriminación con uno de diferenciación pura.	-Entrevista
		La Justicia de Igualdad en materia laboral (Salarial).	-Entrevista -Análisis de documentos -Análisis de jurisprudencia
Los criterios de Homologación Salarial	<p>Homologación de remuneraciones es una acción que se plantea ante los órganos jurisdiccionales, con el cual un trabajador pretende que se equipare su salario con la de un compañero que percibe un sueldo mayor, por la cual alega la existencia de un acto en contra del principio de igualdad de trato, respecto del cual la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han emitido sendos pronunciamientos, que establecen diversos criterios para resolver la controversia Alarcón C. (2017).</p>	La Homologación Salarial.	-Entrevista -Análisis de documentos
		Origen y naturaleza Jurídica de los criterios de Homologación Salarial.	-Entrevista -Análisis de documentos
		La técnica de diferenciación de trato salarial, según doctrina.	-Entrevista -Análisis de documentos
		Instrumentos que concretizan la técnica de diferenciación de trato salarial.	-Entrevista -Análisis de documentos

2.7 Aspectos Éticos

El presente proyecto de investigación cumple con todos los parámetros establecidos en el Manual Apa y en el Reglamento de Grados y Títulos, de tal forma que asevero indiscutiblemente que la referida investigación es de nuestra autoría.

III. RESULTADOS

La presente investigación persigue como objetivo determinar si se aplica los criterios de excepción a la regla de igualdad en su manifestación de igualdad de trato salarial y cómo es que éstos se concretizan, para ello se fijaron ciertos objetivos específicos encaminados a comprobar cada uno, mismos que fueron contrastados con la aplicación de entrevistas a expertos como parte de nuestros instrumentos, el cual se pasa a describir a continuación:

3.1. LA IGUALDAD DE TRATO SALARIAL

De acuerdo con lo planteado por el Objetivo N°01 Determinar los lineamientos de la aplicación del principio de igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación salarial emitidas por las salas laborales de Trujillo, que corresponde DETERMINAR los lineamientos de la aplicación de la regla del Principio de Igualdad de Trato Salarial en las sentencias de homologación salarial emitidas por las Salas Laborales de Trujillo del periodo 2017, se utilizó el instrumento de análisis de sentencias y el instrumento de la entrevista aplicada a 05 especialistas en el tema a tratar, la cual contiene 12 preguntas, de las cuales las preguntas N° 01, 02, 03, 04, 06 y 07, se encuentran vinculadas con el presente objetivo bajo la descripción arrojando el siguiente resultado:

PREGUNTA N°1	<i>N° 01: ¿QUÉ CONCEPTO TIENE SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL?</i>				
ESPECIALISTAS	DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN Juez de la Primera Sala Laboral	DRA. LOLA PERALTA GARCÍA Juez de la Primera Sala Laboral	DRA. MARÍA Y. ANGULO VILLAJULCA Juez de la Primera Sala Laboral	JAVIER ARTURO REYES GUERRA Juez de la Segunda Sala Laboral	CARLOS O. VENEROS GUTIÉRREZ Juez suplente de la Segunda Sala Laboral
RESPUESTA	Es la manifestación del principio de igualdad de oportunidades, el cual forma parte de las directrices del Derecho del Trabajo.	Consiste en otorgar una igual remuneración por igual tarea realizada.	Es por el cual todas las personas que realizan igual tarea deben recibir una igual remuneración.	Se basa en el respeto de los Empleadores en una relación laboral donde haya equivalencia en los trabajadores que se encuentran en las mismas condiciones que otro.	Tiene su sustento en la Constitución Política, por el cual todos los trabajadores que realizan la misma labor deben percibir una remuneración similar.
PREGUNTA N°2	PREGUNTA N° 02:¿CUÁLES SON LOS PRESUPUESTOS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL?				
RESPUESTA	Los presupuestos son: la igualdad de funciones y la igualdad remunerativa. Y un acto de desigualdad remunerativa se	Es que el trabajador tiene que ser tratado igual en función a otro que desempeña el mismo cargo y función, caso contrario, de no	El Principio de igualdad de trato salarial se basa en la existencia de la igualdad de funciones y si no existen causas objetivas para	La igualdad de condiciones de un trabajador frente a otro, el cual es la regla en una relación laboral que debe mantenerse y tiene su punto	Tiene que existir identidad de funciones para que se les remunere de igual manera; cuando existe un acto de

	diferencia de un acto de discriminación cuando el acto se encuentre sustentado por un motivo que viola a los derechos fundamentales.	existir igualdad de funciones se puede aplicar un trato desigual. El término de la discriminación abarca supuestos amplios y más graves.	diferenciar. Un acto de discriminación abarca supuestos graves.	referencial al Principio de igualdad ante la Ley. El término de discriminación implica un grave mayor más amplio.	discriminación es cuando el Empleador se basa en aspectos subjetivos, como por la raza, sexo o idioma que tiene el trabajador para otorgarle una menor remuneración.
PREGUNTA N°3	PREGUNTA N° 03: EN EL SUPUESTO DE QUE UN ACTO DE DIFERENCIACIÓN, NO TENGA COMO BASE UNA CAUSA OBJETIVA Y RAZONABLE, ¿SE PODRÍA DECIR QUE ESTAMOS FRENTE A UN ACTO DE DIFERENCIACIÓN NO PERMITIDA O FRENTE A UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN?, EN TAL CASO, ¿CUÁL SERÍA SU SUSTENTO LEGAL O DOCTRINARIO?				
RESPUESTA	Es un acto de diferenciación no permitida. No todo acto de diferenciación tiene un reproche jurídico, solamente lo tiene aquel carente de una causa objetiva y razonable, el sustento legal, es el carácter limitado de todo derecho fundamental	Es una diferenciación porque la discriminación es un término muy amplio.	Estaríamos ante un acto de diferenciación no permitida.	Estaríamos hablando de un acto de diferenciación no permitida. No puede ser un acto de discriminación porque ello ataca a las condiciones que cuenta el trabajador por el cual el empleador le causa un perjuicio en el aspecto remunerativo.	Es una diferenciación no permitida, para decir que es discriminatorio se tiene que analizar no solo el acto de diferenciación, sino la existencia de un acto discriminatorio, según lo determinado por la Constitución.

PREGUNTA N°04	SEGÚN EL ANÁLISIS QUE HEMOS HECHO EN RESOLUCIONES DE DIVERSOS JUZGADOS Y SALAS LABORALES, CAÍMOS EN CUENTA DE QUE MUCHOS HABLAN SOBRE DISCRIMINACIÓN Y NO SOBRE DIFERENCIACIÓN SALARIAL, ¿A QUÉ CREE USTED QUE SE DEBE ESTA REALIDAD?				
RESPUESTA	La razón es que tanto en la práctica como la doctrina jurisprudencial lo tratan como sinónimos, lo que no significa necesariamente una equivalencia de conceptos ni significados.	Las normas al no estar referidas específicamente al trato desigual, por lo cual los abogados y los operadores de justicia siguen esa tendencia. Por lo cual considera que se debe delimitar cada situación.	No se ha enfocado bien el tema y probablemente la sobre carga contribuye a ello.	Que es común en nuestro medios por general cualquier persona suele vincularlo con un acto de discriminación.	El problema es un orden conceptual que no se maneja bien; y que las causas que se invocan en los procesos de homologación no inciden en un acto de discriminación sino de una diferencia salarial.
PREGUNTA N° 06	¿EN QUÉ CONSISTE UNA HOMOLOGACIÓN SALARIAL? Y ¿CUÁL ES SU ORIGEN?				
RESPUESTA	Una homologación salarial es una pretensión procesal mediante la cual se pretende concretar a favor del pretensor su derecho fundamental a la igualdad de trato en materia remunerativa. Su	La homologación salarial consiste en igualar la remuneración en función a otro trabajador, pero siempre que desempeñen la misma función que quien lo solicita,	La homologación salarial consiste en igualar la remuneración en función a otro trabajador, pero siempre que desempeñen la misma función que quien lo solicita, su origen	La homologación salarial es la pretensión de igualar el salario de uno con otro homologo. Su origen está en que hay una desigualdad remunerativa entre uno y otro que cumple igual función.	Consiste que frente a trabajadores que realizan las mismas funciones, corresponde un trato remunerativo igual, y hay un Principio “A Igual Trabajo Igual Remuneración” , y

	origen es las desavenencias que surgen en la vida de relación entre los sujetos que integran el mundo laboral, entre trabajadores y trabajadores.	porque si hay algunas diferencias, así sea particularidades yo no le otorgo la homologación.	básicamente en la necesidad que tiene el trabajador cuando ve que su compañero de trabajo que realiza la misma función y están en la misma categoría gana más que él.		su origen tiene un sustento constitucional el Derecho a Igualdad.
PREGUNTA N°07	N° 07: RESPECTO A SUS FUNCIONES JURISDICCIONALES EN TEMAS LABORALES, ¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS DE HOMOLOGACIÓN SALARIAL QUE SU DESPACHO EMPLEA PARA LA SOLUCIÓN DE ESTA CONTROVERSIA?				
RESPUESTA	Dada la igualdad de funciones de dos trabajadores (trabajo de igual valor) surge la obligación del empleador de deparar un trato igual en materia remunerativa, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen un trato diferenciado.	Básicamente, es la igualdad de funciones básicamente, en la homologación es la igualdad de funciones.	Básicamente que se realicen las mismas funciones y que no existan causas objetivas de esa diferenciación.	Simplemente con que se identifique que el trabajador realice las mismas funciones que otro y verifican si perciben una remuneración diferenciada	En Principio que haya igualdad de funciones y que no haya causas objetivas y razonables que justifiquen el trato remunerativo diferenciados.

Respecto a la entrevista realizada a los cinco Magistrados especialistas en el tema jurisdiccional de homologación salarial, los entrevistados señalaron que los lineamientos de la aplicación del Principio de igualdad de trato Salarial en las sentencias de Homologación Salarial, surge en primer lugar de la naturaleza de un proceso de Homologación salarial, el cual es un proceso en el cual un trabajador exige que se iguale su remuneración a la de su compañero comparativo quien realiza las mismas funciones pero que éste último que percibe una remuneración mayor, por lo cual se entiende que el origen de este proceso es la existencia de un trato remunerativo desigual entre los trabajadores. Por lo tanto, el Principio de Igualdad en materia Laboral, lo que busca es que se el Empleador otorgue las mismas remuneraciones o las mismas condiciones de trabajo a un trabajador tanto igual que otro de su misma situación, por lo cual los entrevistados coinciden en manifestar que eso es la regla en una relación laboral que debe mantenerse, el cual tiene un origen Constitucional, toda vez que la igualdad es regulada tanto como Principio y Derecho en nuestro Estado Social y Constitucional de Derecho. Entonces, teniendo en cuenta que lo que se busca en un proceso de Homologación de remuneraciones es la determinación de una Igualdad remunerativa, sobre ello se tiene que los entrevistados coinciden en señalar que debe existir una igualdad de funciones y de cargo, eso como primer lugar, y en segundo lugar se analiza que no existan causas objetivas de diferenciación, porque caso contrario no aplicaría la regla de igualdad.

En resumen, se tiene que la respuesta se circunscribe en la siguiente frase dada por el entrevistado Dr. Víctor Castillo León, siendo la más acertada por los demás, es: *“Dada la igualdad de funciones de dos trabajadores (trabajo de igual valor) surge la obligación del empleador de deparar un trato igual en materia remunerativa, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen un trato diferenciado*, por lo cual se entiende los lineamientos para la aplicación de la regla de igualdad es verificar la igualdad de funciones y de cargo y la diferencia remunerativa carente de causa objetiva y razonable, teniendo en cuenta que el Principio de Igualdad de Trato Salarial consiste en una manifestación del principio de Igualdad de Trato o igualdad de oportunidades.

Asimismo, es necesario precisar que un acto desigual carente de una causa objetiva no siempre determina ser un acto de discriminación, toda vez que un acto discriminatorio salarial implica que el acto está motivado por una razón proterva con un supuesto más amplio y grave el cual

lesiona a derechos fundamentales. Un acto desigual tiene su sustento legal o doctrinario en el carácter limitado que tiene todo Derecho Fundamental, en este caso el Derecho de Igualdad.

3.2. FUNDAMENTO DE LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN A LA REGLA DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL:

De acuerdo con lo planteado por el Objetivo N°02, *Determinar las causas de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial y sus lineamientos en las sentencias de las salas laborales de Trujillo sobre la aplicación de los referidos criterios en el proceso de Homologación Salarial*, que corresponde sobre **DETERMINAR** las causas de excepción a la regla de la igualdad en el trato salarial y sus lineamientos por las Salas Laborales de Trujillo sobre la aplicación de los referidos criterios en los procesos de Homologación Salarial; se utilizó el instrumento del análisis de sentencias y entrevista aplicada a 05 especialistas en el tema, el cual contiene 12 preguntas, de las cuales la pregunta n° 05, 08, 09, 10 y 11.

PREGUNTA N°05	TENIENDO EN CUENTA A LA NUEVA LEY N° 30709 ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO SI LAS CATEGORÍAS, NIVELES O BANDAS SALARIALES SON LOS MEDIOS QUE PUEDAN PERMITIR Y GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL?				
ESPECIALISTAS	DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN Juez de la Primera Sala Laboral	DRA. LOLA PERALTA GARCÍA Juez de la Primera Sala Laboral	DRA. MARÍA Y. ANGULO VILLAJULCA Juez de la Primera Sala Laboral	JAVIER ARTURO REYES GUERRA Juez de la Segunda Sala Laboral	CARLOS O. VENEROS GUTIÉRREZ Juez suplente de la Segunda Sala Laboral
RESPUESTA	Las categorías cumplen precisamente la función de objetivar criterios razonables en el trato remunerativo, en la medida que grafican determinadas clases de funciones o forma de prestación de servicios en función al cual se otorga un determinado salario.	Esto es el inicio para que haya una igualdad en los trabajadores, a pesar de que es una norma a la que no se le está dando la debida importancia.	Es importante porque a la falta de ello es que se dan muchos conflictos salariales.	Es el camino correcto, el Derecho a la categoría. Es el camino correcto.	Dichos aspecto van a contribuir a disminuir un trato remunerativo desigual.
PREGUNTA N°08	¿CUÁLES SON LAS CAUSAS OBJETIVAS DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL QUE LA JURISPRUDENCIA ESTABLECE PARA CONCRETIZAR LA TÉCNICA DE DIFERENCIACIÓN DE TRATO SALARIAL?				
RESPUESTA	La Jurisprudencia ha pergeñado algunos	Son los convenios internacionales, el	Se toma en cuenta como base a los	La Corte Suprema es la que más ha incidido en	La Jurisprudencia ha establecido

	<p>criterios de diferenciación como los siguientes: La procedencia del homologo, la categoría o nivel ocupacional, la antigüedad laboral en la empresa, las labores realizadas y otros. Aunado a ello, en las Salas Laborales se han establecido otros, es decir todo depende del caso en concreto.</p>	<p>convenio 111, 100 y también lo regulado por nuestra Carta Magna.</p>	<p>convenios internacionales y los derechos humanos que no debe haber diferenciaciones y se analiza el caso concreto.</p>	<p>el tema de los criterios de Homologación, demarcando casos específicos que lo que tiene que observarse con las causas objetivas. Por lo cual en un proceso de Homologación lo que se analiza es verificar la igualdad de funciones y una desigualdad remunerativa y en segundo lugar se determina si hay causas objetivas de diferenciación establecidas por la Jurisprudencia, que son alegados por la demandada, y que según la carga de la prueba le corresponde a ésta acreditarla.</p>	<p>determinados criterios, tales como experiencia, capacitación y antigüedad, los cuales deben ser acreditados por el empleador.</p>
<p>PREGUNTA N° 09</p>	<p>¿CUÁLES SON LOS MEDIOS DE PRUEBA UTILIZADOS MÁS FRECUENTES PARA ACREDITAR LAS CAUSAS OBJETIVAS DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL QUE ESTABLECIDAS LA JURISPRUDENCIA LABORAL?</p>				
<p>RESPUESTAS</p>	<p>Los medios más utilizados son el currículo vitae, las boletas de pago o planillas de</p>	<p>Utilizo a los instrumentos técnico-jurídico, tales como la Jurisprudencia y</p>	<p>El MOF, contratos de trabajo, básicamente se analiza todo el material probatorio</p>	<p>El medio o instrumento parte del determinar que el demandante y el comparativo</p>	<p>Deben estar sustentados en los instrumentos normativos y de gestión de la</p>

	remuneraciones, documentos, el MOF y memorándums, correos electrónicos, u otros, todo depende del caso en concreto.	también los convenios pertinentes.	que obre en el expediente.	desempeñan el mismo cargo y funciones y que haya la diferencia remunerativa.	Empresa, es decir deben preexistir al proceso.
PREGUNTA N° 10	SOBRE LOS CRITERIOS DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL BASADA EN CAUSAS OBJETIVAS Y RAZONABLES QUE TIENE CIERTO GRADO DE RECEPCIÓN EN LA JURISPRUDENCIA, ¿UD. CONSIDERA RELEVANTE SU POSITIVIZACIÓN EN UNA NORMA ESPECIAL?				
RESPUESTA	La positivización podría tener ventajas y desventajas, la primera es que serviría como orientadora para la colectividad general, en especial para los empleadores, y la desventaja es que podría limitar o constreñir la creación de casos o supuestos de hechos.	Me parece que sí deben ser positivizados porque no hay una ley al respecto. Tal vez con la nueva ley que se ha dado ya es un inicio para la propuesta legislativa para la regulación de la diferenciación salarial.	Me parece que sí porque nos ayudaría bastante y disminuiría notablemente el nivel de conflictos, sería importante.	A lo que debemos apuntar es a la categorización, a la desigualdad salarial.	Considero que sí es relevante, toda vez que va a permitir no solamente resolver los casos de manera más efectiva porque ya hay un reconocimiento legal,

Respecto a la entrevista realizada a los cinco Magistrados especialistas en el tema jurisdiccional de la excepción a la procedencia de una homologación salarial, los entrevistados señalaron que sus lineamientos para la excepción de la aplicación de la regla de igualdad en el trato salarial en las sentencias de Homologación Salarial, es que la mayoría coinciden en que las causas objetivas de diferenciación salarial, la jurisprudencia las establece para concretizar la técnica de diferenciación de trato salarial, los cuales suelen ser comúnmente alegadas, el criterio de antigüedad, mayor experiencia, capacitación, la procedencia del homologo con el cual se realizan las comparaciones; la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homologo, el demandante, las labores realizadas entre otros, siempre dependiendo del caso concreto, por lo cual se infiere que siempre que en el plano de los hechos se acredite cualquiera de los criterios mencionados como un criterio para otorgar un plus remunerativo será válido la diferenciación remunerativa que se establezca.

Asimismo, refieren los entrevistados que los medios de prueba utilizados más frecuentes para acreditar las causas objetivas de diferenciación salarial establecidas en la Jurisprudencia Laboral son el curriculum vitae, boleta de pago, planilla de remuneraciones, el Manual de Organización de Funciones, memorandos o documentos entre otros, con los cuales se va acreditar las funciones que desempeñan cada trabajador, la antigüedad en el cargo, capacitaciones, entre otros aspectos que las Empresas comúnmente alegan para justificar una causa objetiva de diferenciación, los cuales deben estar sustentadas en los instrumentos normativos y de gestión de la Empresa, es decir que deben preexistir al proceso en donde se haya precisado que por dichos criterios se remuneran con un plus y recién en base a ello se considera como acreditada la causa de diferenciación; por otro lado, la Dra. Lola Perales señala que los medios son la Jurisprudencia y los Convenios y dependiente al caso concreto donde se haya probado la igualdad de funciones y la diferencia remunerativa.

En el caso de las causas objetivas alegadas sin sustento probatorio de manera fehaciente se tiene a la Ley N° 30709, la que si bien regula el ámbito de prohibición de discriminación salarial en razón al sexo, de su análisis se desprende que con la obligación que de ello se desprende también acarrea efectos legales de solución al problema de la desigualdad salarial sin causa justa, por lo cual los entrevistados coinciden en señalar que la exigencia de la Ley 30709 son los medios para garantizar una igualdad remunerativa y que los problemas de hoy en día se deben a la falta del

establecimiento de bandas salariales u categorías, además que con el establecimiento de dichos mecanismos se pueden establecer de forma valida la diferenciación remunerativa, asimismo el Dr. Veneros agrega que dichos medios son insuficientes porque en la realidad se pueden dar situaciones distintas y la Dra. Lola agrega que a dichos instrumentos no se les está dando la debía importancia

3.3. IMPORTANCIA DE LA DESIGUALDAD SALARIAL SUSTENTADA EN CAUSA OBJETIVA Y RAZONABLE

De acuerdo con lo planteado por el objetivo N°03 “Identificar si la aplicación de los criterios de excepción a la regla de igualdad salarial en las sentencias emitidas por las salas laborales de Trujillo coadyuva al cese de la desigualdad de trato salarial ilegal”, que corresponde en **IDENTIFICAR** si la aplicación de las causas de excepción a la regla de igualdad salarial en las sentencias emitidas por las salas laborales de Trujillo coadyuva al cese de la desigualdad de trato salarial ilegal o no permitida, es decir aquellos actos de diferenciación salarial que no tienen como sustento una causa objetiva y razonable; para ello se utilizó el instrumento del análisis de 20 sentencias de Homologación Salarial emitidas por las Salas laborales de Trujillo, las cuales se encuentran vinculadas al presente objetivo, dando lo resultado lo siguiente:

N° DE EXPEDIENTE	DEMANDANTE	DEMANDADO	FALLO DE SENTENCIA
5362-2015-0-1601-JR-LA-03	Alcántara Jáuregui Emperatriz Inés (Apelante)	Cuna Jardín San José E.I.R.L	Los Magistrados aplicaron el criterio de Excepción al Principio de Igualdad de Trato Salarial , ello en razón que la demandada acreditó la diferencia del tipo de responsabilidad que desempeña la comparativa , el cual fue alegado como causa objetiva y razonable para la diferencia del quantum de la bonificación, por lo cual resuelven declarando confirmada la sentencia de primera instancia.
4366-2015-0-1601-JR-LA-05	Pérez Mantilla Cesar Pedro	Empresa Chimú Agropecuaria S.A. (Apelante)	Los Magistrados aplicaron a la Regla del Principio de Igualdad, en razón que la demandada no acreditó objetivamente la causa de diferenciación alegada, esto es la diferencia de funciones entre el actor y los comparativos , por lo cual el colegido resuelve declarando confirmada la sentencia de primera instancia.
4541-2015-0-1601-JR-LA-03	Daniela Elizabet Tuanana Mines	Municipalidad Distrital de Víctor Larco (Apelante)	Los Magistrados resuelven aplicando a la Regla del Principio de Igualdad, en razón que la demandada no acreditó objetivamente la causa de diferenciación alegada, esto es que se le otorgan conceptos remunerativos diferentes a los trabajadores que vienen del Régimen Público ; el sustento para desestimar la apelación fue que la demandada no acreditó con documentos idóneos sus alegaciones.
0027-2016-0-1601-SP-LA-01	Carlos Wilfredo Amador Rodríguez	Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A (Apelante)	Los magistrados aplicaron criterios de excepción a la regla de Igualdad , en razón a que el A quo no había valorado el hecho de que el comparativo antes de iniciar la labor igual que el actor, se encontraba realizando una labor de mayor Jerarquía para la demandada y que por un caso de salud le tuvieron con que cambiar de cargo, y en razón al Principio de Progresividad remunerativa la demandada no pudo rebajar el sueldo al comparativo , hechos que al ser acreditado el Colegido resolvió revocando el extremo en el que se ordenó la Homologación de remuneraciones .
4638-2015-0-1601-JR-LA-04	Walter Delgado Benavides	Empresa Chimú Agropecuaria S.A. (Apelante)	El Colegido resuelve aplicando la regla del Principio de Igualdad, en razón a que las causas objetivas alegadas por la demandada de que al comparativo se le otorga una mayor remuneración en base a su mayor experiencia, mayor antigüedad y diferencia de funciones con la del

			demandante, no fueron acreditadas, sino por el contrario de sus documentos de gestión se observa que la labor del demandante y el comparativo son iguales, por lo cual el Colegido confirma la sentencia de primera instancia.
3819-2015-0-1601-JR-LA-03	Robín Luis Samir Pérez Ticlia (Apelante)	Tableros Peruanos S.A.	El Colegido resuelve aplicando la regla del Principio de Igualdad, en razón que la causa objetiva alegada por la demandada de mayor antigüedad del comparativo para otorgarle una mayor remuneración no se ha acreditado, además que al ser un complemento remunerativo debió ser considerado como tal y no dentro del concepto de la remuneración principal. Por lo tanto, el Colegido revocó dicho extremo en el que se declaró infundado la homologación pretendida, declarándola fundada.
4963-2015-0-1601-JR-LA-03	Richard Iván Chávez Benites	Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. (Apelante)	El Colegido resuelve aplicando la regla del Principio de Igualdad, en razón que la causa objetiva alegada por la demandada para otorgarle una mayor remuneración al comparativo no se ha acreditado, esto es de un agregado de remuneración para equipararla con la de los trabajadores que percibían otros conceptos remunerativos, distintos al básico, además que al ser un complemento remunerativo debió ser considerado como tal y no dentro del concepto de la remuneración principal. Por lo tanto, el Colegido confirmó dicho extremo en el que se declaró fundado la homologación de remuneración básica pretendida.
3457-2014-0-1601-JR-LA-03	Kenny Natividad Alayo Burgos	Compañía Minera Quirivilca S.A. (Apelante)	El Colegiado resuelve aplicando la regla del Principio de igualdad, en razón a que la demandada no acreditó la causa objetiva de diferenciación salarial alegada sobre funciones distintas desempeñadas por el demandante y el comparativo, así como también valoró la conducta obstructiva probatoria de la demandada, por lo cual declaró confirmada la sentencia que declaro fundada la pretensión de homologación.
0019-2015-0-1601-JR-LA-03	Gustavo Hernán Romero Vilca	Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A. (Apelante)	El Colegiado resuelve aplicando la regla del Principio de Igualdad en razón que la demandada no acreditó la causa objetiva alegada, esto es que la desigualdad se debía a que pretendía equiparar la remuneración del comparativo con la de los trabajadores ex cooperativistas, además que si fuera así, alega el colegiado, la demandada debió generar en la boleta del comparativo una columna remunerativa diferenciada con el detalle que invocó, es decir que la demandada debió utilizar la figura

			de suplementos o complementos remunerativos, sin interferir en el haber básico de sus trabajadores, lo cual ha originado una diferenciación sin justificación alguna.
5210-2015-0-1601-JR-LA-03	Alfaro Benites John Walter	Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A	El colegiado resuelve aplicando la excepción a la regla del Principio de Igualdad, en razón que si bien se acreditó que el demandante perciba una remuneración básica menor a la de su comparativo , sin embargo precisó el colegiado que se debe tener en cuenta que sumado el básico del actor con los otros conceptos remunerativos, sin importar la denominación que se les otorgue porque ellos han servido para retribuir al trabajador por los servicios que presta para la Empresa; a diferencia del comparativo quien solo percibe una remuneración básica y asignación familiar, el cual sumado y comparado con las remuneraciones del demandante es menor , por lo cual el Colegiado resuelve confirmando la sentencia que declaro infundada el extremo de homologación de remuneraciones; asimismo, hace la precisión que la Sala ha variado el criterio adoptado en el pronunciamiento anteriores respecto a casos similares.
01808-2014-0-1601-JR-LA-04	Namay Zevallos Nancy Marilu	SEDALIB S.A.	El Colegiado resolvió revocando la sentencia de primera instancia que declaró fundada la homologación de remuneraciones, en razón que se ha acreditado que los comparativos primigeniamente ostentaron cargos Jefaturales , antes de desempeñar las funciones del demandante, el mismo que es inferior al que antes ostentaban, por lo cual es razonable que hayan mantenido la misma remuneración de los niveles superiores, con lo cual alega el Colegiado que no se ha afectado la regla sobre la igualdad de trato salarial.
02497-2014-0-1601-JR-LA-04	Jorge Gabriel Castillo Salazar	Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera	El Colegiado resolvió aplicando la regla de igualdad de funciones del trabajador con el comparativo , en razón que la demandada no ha acreditado que existan causas objetivas de diferenciación entre el actor y los comparativos, con lo cual el colegiado decidió confirmar la sentencia que declaró fundada en parte la demanda.
04520-2014-0-1601-JR-LA-04	Carmen del Rosario Agustina Maradiegue Tirado	SEDALIB S.A.	El Colegiado aplicó la regla de igualdad de funciones del trabajado con el comparativo, en razón que la demandada no acreditó la existencia de los puestos de sus trabajadores para otorgar remuneraciones diferenciadas una de otras, por lo cual alegar el tipo de puesto como causa objetiva para diferenciar remunerativamente

			es un fundamento que utiliza la demanda para tapar su propia negligencia, con lo cual resolvió confirmando la sentencia que declaró fundada el extremo de homologación.
05203-2014-0-1601-JR-LA-03	García Santos Sergio Manuel	Municipalidad Provincial de Trujillo	El Colegiado resolvió aplicando la regla de igualdad teniendo en cuenta que no existe causas objetivas y razonables que justifiquen la diferenciación de trato salarial , con lo cual el colegiado decidió confirmar la sentencia que declaró fundada en parte la demanda.
161-2015-0-1601-JR-LA-04	Segundo Luis Guzmán Aguilar	Empresa Agroindustrial Laredo S.A.	El colegiado aplicó la regla de igualdad teniendo en cuenta que no existe causas objetivas y razonables que justifiquen la diferenciación de trato salarial . El demandante debió especificar en las boletas del pago del trabajador comparativo una columna remunerativa diferenciada con detalle que explique utilizando complementos remunerativos y eso no ha sucedido en el presente caso, lo que ha originado la existencia de una diferenciación sin justificación alguna.
2950-2014-0-1601-JR-LA-03	Rafael Juan José Arce Almenra	Municipalidad Provincial de Trujillo	El juez considera que en el presente caso que en primera instancia no se ha realizado una motivación adecuada al pedido de homologación, toda vez que el actor no ha fundamentado la razón de ser de su pretensión, es decir a sus presupuestos que son la igualdad de funciones, diferencia remunerativa y causa de diferenciación salarial, por lo cual indica que es deber del juez motivar las resoluciones judiciales tal y como está establecido en la Constitución Política del Perú, por lo cual los magistrados concluyen que la resolución en controversia adolece de una motivación, ante ello se está afectando el derecho a la debida motivación y a la tutela jurisdiccional efectiva, por lo cual la declara Nula.
4437-2014-0-1601-JR-LA-04	Einer Alberto Loayza Ramirez	Municipalidad de Víctor Larco	El juez ha establecido que efectivamente existe una diferenciación en materia remunerativa a pesar de que el demandante y el trabajador homologos realizan la misma labor y la demandada no ha justificado de manera objetiva y razonable tal conducta diferenciadora , además establece que el hecho de haber mencionado el termino de discriminación salarial no se refiere a la realización de un acto de discriminación como tal, sino que tal termino debe entenderse como una desigualdad de trato salarial. El razonamiento es que no ha existido criterios objetivos que sustenten la diferenciación remunerativa .

3495-2014-0-1601-JR-LA-03	Edinson Norberto Palomino Cienfuegos	Hidrandina S.A.	<p>El colegiado considera que concluye el actor solicita el reintegro de remuneraciones básicas por la nivelación que lo correcto es solicitar la homologación de remuneración pues se refiere a que existe un trato remunerativo desigual al actor respecto de los trabajadores de comparación, quienes teniendo el mismo cargo y realizando las mismas funciones, no se les cancela la misma remuneración por la misma prestación de servicios.</p> <p>La sentencia adolece de nulidad insalvable al transgredir el debido proceso y tutela jurisdiccional en su vertiente de motivación de resoluciones, por lo que se ordena al juez de primera instancia expedir un nuevo fallo.</p>
2596-2014-0-1601-JR-LA-04	Martha Soledad Vásquez León	Poder Judicial	De la presente sentencia de vista se desprende que el Juez le da la razón a los demandantes que solicitan la homologación de un bono jurisdiccional pues para él no importa si el demandante y el homologado pertenecen al sistema público o privado pues ambos tienen derecho a que se les reconozca el mismo bono ya que cumplen las mismas funciones y se encuentran en el mismo nivel dentro del Poder Judicial.
4594-2014-0-1601-JR-LA-04	Fernando Adán Montero Ulloa	Poder Judicial	De la presente sentencia de vista se desprende que el colegiado le da la razón a los demandantes que solicitan la homologación de un bono jurisdiccional pues para él no importa si el demandante y el homologado pertenecen al sistema público o privado pues ambos tienen derecho a que se les reconozca el mismo bono ya que cumplen las mismas funciones y se encuentran en el mismo nivel dentro del Poder Judicial.

Respecto al análisis de sentencias realizadas a 20 sentencias de proceso de Homologación salarial, emitidas del periodo 2017, para determinar si la aplicación de los criterios de excepción a la regla de igualdad salarial en las sentencias de homologación salarial emitidas por las salas laborales de Trujillo coadyuva al cese de la desigualdad de trato salarial ilegal o no permitida, tenemos que de los referidos documentos nos ha permitido observar que los magistrados en segunda instancia hace una corrección a la mala praxis que se viene dando en el ámbito de los Juzgados, toda vez que el error que más se ha observado es en la falta del análisis probatorio que obra en los expedientes, así como una valoración muy simple que en segunda instancia es contradicho con argumentos firmes.

En la actualidad no se cuenta con alguna norma u otra que lo reemplace en la que se determine los lineamientos para la aplicación de la excepción de la aplicación de la regla de igualdad en los procesos de Homologación con su valor probatorio, sin embargo, esto se viene supliendo con la actuación de los mismos Magistrados de forma razonable y justa frente a casos concreto.

En resumen, el resultado correspondiente al tercer objetivo es el siguiente: Los criterios de excepción a la regla de igualdad salarial en las sentencias emitidas por las salas laborales de Trujillo coadyuvan al cese de la desigualdad de trato salarial ilegal o no permitida, reformando y reparando una mala concepción acerca de la excepción de la regla de igualdad que se maneja en algunos Juzgados Laborales.

IV. DISCUSIÓN

Para realizar adecuadamente la discusión de resultados, se ha tenido en cuenta los resultados más importantes para confrontarlos con los trabajos previos y con las teorías relacionadas, y de esta forma lograr validar la hipótesis de estudio.

A. LA IGUALDAD DE TRATO SALARIAL

Respecto a los lineamientos de la aplicación del principio de igualdad de trato salarial en las sentencias de homologación salarial en las sentencias de homologación salarial Este resultado guarda relación con lo establecido por el Acuerdo de *Jueces Superiores de Salas Laborales de La Libertad*, denominado “*Admisión y procedencia de la demanda en pretensiones de reintegros de remuneraciones por trato salarial desigual: Homologación y/o Nivelación*”, en el punto que se acordó que en las demandas de reintegro de remuneraciones por desigualdad de trato remunerativo por Homologación Salarial, el Juez debe exigir que entre los hechos postulados, se encuentre la igualdad de funciones y la desigualdad remunerativa entre el demandante y sus comparativos propuestos en la demanda.

Pero, por otro lado, este acuerdo de Jueces también nos sirve para sustentar y reafirmar nuestra investigación, ya que a la falta de su regulación en una norma sobre la aplicación de la regla de igualdad y sus excepciones viene siendo suplido por la facultad de los Jueces para realizar acuerdos de esta magnitud, siendo relevante su determinación para este tipo de procesos (Homologación Salarial).

B. FUNDAMENTO DE LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN A LA REGLA DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL

De acuerdo a este objetivo sobre la determinación de las causas jurisprudenciales de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial y sus lineamientos en las sentencias de las salas laborales de Trujillo, podemos decir que concuerda con lo establecido por la autora Claudia López, en su Tesis titulada “Discrecionalidad del Empleador en la determinación de remuneraciones en la Empresa Privada de Chiclayo” (2017), toda vez

que la autora concluye que el Derecho a la Remuneración se encuentra protegido constitucionalmente, siendo que es derecho de toda persona el acceso a él y la no privación arbitraria del acceso al trabajo, así mismo, establece los criterios objetivos de diferenciación, los cuales se encuentran en la jurisprudencia siendo los siguientes: la empresa proveniente, trayectoria laboral, funciones realizadas, antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, nivel académico alcanzado y capacitación profesional, responsabilidad atribuida, experiencia y bagaje profesional; por los cuales la autora señala que si alguna diferenciación se justifica en alguno de estos criterios, no se puede hablar de discriminación o vulneración del principio de igualdad pues tal diferenciación sí está justificada.

En la misma línea tenemos a lo establecido por el autor Pacori, en su artículo titulado *“El cuadro de puestos de la Entidad (CPE) como cuadro de categorías”* (2018), en el cual establece que se deben tener en cuenta parámetros objetivos referidos al puesto de trabajado, y parámetros subjetivos referidos a las características objetivas de un trabajador y por la naturaleza especial de las cosas se pueden establecer diferencias remunerativas para aumentar los salarios teniendo en cuenta la carga familiar y otros aspectos.

Asimismo, Blume en su artículo denominado *“Las mejoras Salariales, Principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores”*, señala que deben existir pautas directivas que establezcan los parámetros generales que se van a considerar para el otorgamiento de las mejoras remunerativas, las mismas que deberán ser conocidas o aceptadas por los trabajadores, promoviendo, de esta manera, la racionalización de los salarios al interior de las Empresas.

Pero, por otro lado, estos antecedentes también nos sirven para sustentar y reafirmar nuestra investigación, ya que establecen el carácter limitado del Derecho de Igualdad en su manifestación de la Igualdad de trato Salarial, toda vez que los autores señalan los criterios de diferenciación y como es que deben sustentarse en material probatorio para que no pierda su objetividad y así evitar los recelos entre los trabajadores.

C. IMPORTANCIA DE LA DESIGUALDAD SALARIAL SUSTENTADA EN CAUSA OBJETIVA Y RAZONABLE

De acuerdo a la respuesta del objetivo sobre la identificación si la aplicación de las causas de excepción a la regla de igualdad salarial en las sentencias de homologación salarial emitidas por las salas laborales de Trujillo, coadyuva al cese de la desigualdad de trato salarial, podemos decir que concuerda con lo establecido por el autor Buendía en su tesis titulada *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*, (2018), en el cual señala que se justifica el trato remunerativo desigual si la diferencia se realiza en merito a las particularidades especiales del trabajador, tales como su capacidad, esfuerzo, dedicación y especialidad. Aunado a ello tenemos a lo manifestado por el autor Neves, en su libro de Introducción al Derecho, en el que señala que la Igualdad Sustancial, el Tribunal Constitucional Español lo denomina como el derecho desigual igualitario y que se estaría ante la igualdad de oportunidades.

- Con la discusión de resultados elaborada se confirman los resultados de los objetivos específicos planteados en la presente investigación, siendo entonces que sí se aplican correctamente las causas de excepción a la regla de igualdad de trato salarial en las sentencias de las Salas Laborales de la Corte de Justicia de La Libertad sobre homologación Salarial, puesto que los jueces tienen en claro cuáles son las causas objetivos y subjetivos que deberán tomar en cuenta para que se pueda aplicar la excepción a la regla de igualdad de trato salarial, determinando con ello que no todas las diferenciaciones son ilegales sino que hay algunas que sí son permitidas y son justas dentro de la libertades que se le otorga al empleador respecto al trato a sus trabajadores.

V. CONCLUSIONES

- Después de una exhaustiva investigación las autoras llegamos a la conclusión de que las causas de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial en las sentencias de Homologación Salarial de las salas laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, son aplicadas solo cuando es alegado y debidamente acreditado de manera objetiva por los empleadores mediante medios de prueba idóneos que permitan establecer que existe una causa objetiva y razonable que justifique el trato diferenciado en materia remunerativa entre sus trabajadores. Asimismo, se tiene que sobre el otorgamiento de las mejoras salariales los Magistrados refieren que para ello se debe utilizar la figura de los “complementos remunerativos”, toda vez que los empleadores incurren en error al establecer los incrementos remunerativos a determinados trabajadores en sus remuneraciones básicas, hecho que ocasiona recelos entre los trabajadores a quienes no se les incrementa sus remuneraciones, lo cual desencadena una serie de demandas por reintegro de remuneración.
También debe quedar claro que el derecho a la Igualdad consiste en exigir un trato igual frente a aquellos que se encuentren en igualdad de condiciones, caso contrario sí se podrá exigir un trato diferenciado ya que el principio de igualdad no lo impide.
- Se ha determinado de acuerdo al análisis de resoluciones de las Salas Superiores de Trujillo que el Principio de Igualdad de Trato Salarial consiste en una manifestación del Principio de Igualdad de trato o igualdad de oportunidades, así como la regla de percibir una igual remuneración por igual trabajo de igual valor. Los presupuestos para que ello se cumpla es que todo trabajador debe ser tratado igual en relación a otro que desempeña el mismo cargo y función, siendo estos últimos los lineamientos para la aplicación de la regla de igualdad en el proceso de Homologación Salarial.
- Después de la aplicación del instrumento de análisis de sentencias de homologación salarial y de la entrevista a los magistrados, se ha determinado que la aplicación de la excepción a la regla frente a un acto de diferenciación salarial va a depender del caso en concreto, siempre y cuando sea alegada por la demandada y acreditada fehacientemente la causa que lo motiva,

con lo cual surtiría sus efectos para la excepción a la aplicación del principio de igualdad de trato salarial, teniendo en cuenta que el Principio de Igualdad no excluye al trato diferenciado.

- Se han analizado las sentencias sobre los procesos de homologación salarial en el ámbito laboral, de las que se observan en su mayoría la existencia de una correcta aplicación del principio de Igualdad y sus excepciones, con lo cual se ha determinado que todo ello parte del Derecho de Igualdad regulado en nuestra carta magna de modo genérico. Asimismo, se ha determinado que existe un vacío legal al no encontrarse regulado los parámetros para la aplicación de la regla del principio de igualdad y sus excepciones, pese a ello los magistrado en función a las facultades que la Ley le otorga han suplido dicha ausencia aplicando criterios de razonabilidad y realizando interpretaciones extensivas al Principio de igualdad de trato salarial con lo cual se coadyuva al cese de la desigualdad remunerativa arbitraria impuesta por los empleadores.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los legisladores formular un Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral donde se establezca el tema del carácter probatorio de la aplicación del Principio de Igualdad como regla en el otorgamiento de remuneraciones y sus parámetros de aplicación de la excepción a la regla de igualdad de trato salario.
- Para próximos trabajos, se recomienda revisar normativa nacional y antecedentes nacionales, poniendo énfasis en el aspecto de la diferencia que existe entre un acto de diferenciación con un acto de discriminación, a fin de determinar la brecha que existe entre ambas y que no se las puede usar de forma indiscriminada.

REFERENCIAS

A. TESIS EN LÍNEA

- A. Cermeño Durand, C. (2013). La Homogenización de condiciones salariales en los procesos de fusión y adquisición de empresas. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5152/CERMENO_DURAND_CLAUDIA_CONDICIONES_SALARIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- B. Flores Buendía, R. (2018). La Desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector Público. Recuperado de: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Flores_Hernan_desigualdad_remunerativa.pdf
- C. López Castrejón, C. (2017). La Discrecionalidad del empleador en la determinación de Remuneraciones en la Empresa Privada de Chiclayo. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4426/Lopez%20Castrejon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- D. Rivera Muñoz, Aldo. (2017). Regulación de las Remuneraciones en el Régimen Común del Sector Privado en la Legislación Peruana. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1206/Rivera_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- E. Sarzo Tamayo, V. (2012). La configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el ordenamiento jurídico peruano. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- F. Montes Rodríguez, V. (2014). La categorización y Valuación de puestos para disminuir los conflictos laborales en “La Compañía minera Poderosa S.A.”. Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2825/montes_violeta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

B. ARTÍCULOS EN LÍNEA

- Alarcón, C. (octubre 2017). Pautas de la Corte Suprema en materia de homologación de remuneraciones. Recuperado de: <https://legis.pe/pautas-corte-suprema-homologacion-remuneraciones/>
- Blume, I. (2011) Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12090/12657>
- Hernández, Fernández y Bautista (2010). Metodología de la Investigación. (5ta edición). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Bayefsky A. (1990). El Principio de Igualdad o no Discriminación en el Derecho Internacional. Recuperado d: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
- Noreña A., Moreno N., Rojas J. y Malpica D. (2011). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Recuperado de: <http://jbposgrado.org/icuali/Criterios%20de%20rigor%20en%20la%20Inv%20cualitativa.pdf>

C. BLOG

- Pizarro M. (17 de enero de 2018). La Ley remunerativa no solo va a beneficiar a las mujeres. Recuperado de <https://laley.pe/art/4661/monica-pizarro-la-ley-de-igualdad-remunerativa-no-solo-va-a-beneficiar-a-las-mujeres>

D. ARTÍCULOS DE REVISTA

- Mendoza, D. (enero, 2018). Prohibición de la discriminación remunerativa en el Sector Publico. Revista de Administración Publica & Control, 49, 6-8.
- Pacori, J. (enero, 2018). El Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) como cuadro de categorías. Revista de Administración Publica & Control, 49, 9-13.
- Vitteri, J. (enero, 2018). Igualdad y no discriminación en el empleo. Revista de Administración Publica & Control, 49, 14-19.

E. LIBROS

- Álvarez C., E. (2003) *Curso de Derecho Constitucional*. Volumen I, Cuarta Edición. Madrid.
- Blancas B., C. (2011) *La cláusula del Estado Social en la Constitución*. Análisis de los derechos fundamentales laborales. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza P., G. (2011) *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú, Lima.
- Rubio C., M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dolorier T. (2005). *El principio de no discriminación en el acceso al empleo por razón de la edad*. Dialogo con la Jurisprudencia.
- De Ferrari, F. (1969). *Derecho del Trabajo*. Volumen II. 2da edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires.
- Hurtado B., J. (2014). *Como formular Objetivos de Investigación*. Mexico: Nueva Editorial Iztaccihuatl S.A.
- Neves M., J. (2009). *Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. En Tribunal Constitucional del Perú. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral. Lima: Palestra.
- Sarzo T., V. (2014). *La Configuración Constitucional del Derecho a la Remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Arce O., E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y diferencias*. Lima: Palestra.

ANEXOS

ANEXO 01: CUADRO MATRIZ

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍA	INSTRUMENTO
¿CÓMO APLICAN LAS CAUSAS DE EXCEPCIÓN A LA REGLA DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL EN LAS SENTENCIAS DE HOMOLOGACIÓN SALARIAL EN LAS SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD EN EL PERIODO 2017	GENERAL DETERMINAR SI SE APLICAN LOS CRITERIOS DE EXCEPCION A LA REGLA DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL EN LAS SENTENCIAS DE HOMOLOGACION SALARIAL EN LAS SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD EN EL PERIODO 2017.	PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL	La Igualdad Salarial se fundamenta en el Principio de Igualdad, y como tal se debe entender a la Igualdad como un derecho fundamental, la cual está consagrada en la Constitución Política vigente en su artículo 2.2., en la cual se refiere a la Igualdad ante la Ley y a que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, opinión, religión, condición económica o de cualquier otra índole, en sentido	El Principio de Igualdad Salarial	-Análisis de sentencias
				La Discriminación salarial.	-Análisis de sentencias -Entrevista
				La Justicia de Igualdad en materia laboral (Salarial).	-Entrevista -Análisis de sentencias
				La importancia de Ley N° 30709 (Sobre la Lucha contra la Discriminación Salarial entre Hombres y Mujeres)	Análisis de sentencias -Entrevista

¿COMO SE APLICAN LAS CAUSAS DE EXCEPCION A LA REGLA DE IGUALDAD SALARIAL EN LAS SENTENCIAS DE HOMOLOGACIÓN EN SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR			<p>contrario se debiera entender que, estamos frente a un Derecho Fundamental que no consiste en la facultad de las personas a exigir un trato igual a los demás, sino a <u>exigir a ser tratados de igual forma a quienes se encuentren en una situación idéntica</u>(Fernández, 1996)</p>		
	ESPECÍFICOS		Homologación de remuneraciones es una acción que se plantea ante los órganos jurisdiccionales, con el cual un trabajador pretende	La Homologación Salarial	- Entrevista de Análisis de sentencias
				Los Criterios de Homologación Salarial	- Entrevista de Análisis de sentencias
				Origen y naturaleza Jurídica de los criterios de	- Entrevista de Análisis de sentencias
	Determinar los lineamientos de la aplicación del principio de igualdad de trato salarial en las sentencias de				

DE TRUJILO EN EL PERIODO 2017?	homologación salarial emitidas por las salas laborales de Trujillo.	LAS CAUSAS DE EXCEPCION A LA REGLA DE IGUALDAD SALARIAL	que se iguale su salario con la de un compañero que percibe un sueldo mayor al accionante, por la cual alega la existencia de un acto en contra del principio de igualdad de trato, respecto del cual la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han emitido sendos pronunciamientos, que establecen diversos criterios para resolver la controversia.	Homologación Salarial	
	Determinar los criterios jurisprudenciales de excepción a la regla de igualdad en el trato salarial y sus lineamientos en las sentencias de las salas laborales de la CSJLL sobre la aplicación de los referidos criterios.			La técnica de diferenciación de trato salarial, según doctrina.	-Entrevista de -Análisis de sentencias
	Identificar si la aplicación de los criterios de excepción a la regla de igualdad salarial en las sentencias emitidas por las salas laborales de Trujillo coadyuva al cese de la			Cuáles son los Instrumentos que concretizan la técnica de diferenciación de trato salarial.	- Entrevista - Análisis de sentencias

	desigualdad de trato salarial ilegal.				
--	--	--	--	--	--

ANEXO N°02: CONSOLIDADO DE ANALISIS DE SENTENCIAS

CUADROS DE ANALISIS DE SENTENCIAS

EXP. N° 5362-2015- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD Demandante: Alcántara Jáuregui Emperatriz Inés Demandado: Cuna Jardín San José E.I.R.L
<u>Parte Expositiva:</u> <i>Se trata del proceso mediante el cual, la demandante impugna el extremo en que en primera instancia declara infundada la homologación en razón de que existen cualidades objetivas distintas que habilitan al empleador a realizar trato diferenciado, con lo cual se ha vulnerado el derecho a la igualdad alega la demandante. Refiere que la Juzgadora sustenta la experiencia laboral con el título de la trabajadora comparativa, sin embargo, señala que ese no es un medio idóneo para acreditar la experiencia laboral y además que tiene el mismo cargo que la comparativa.</i>
<u>Parte Considerativa:</u> <i>El juez hace un análisis a los motivos objetivos y razonables para diferenciar remunerativamente a la demandante con su comparativo, y aplicando el Principio de igualdad de trato afirma que el hecho de que la comparativa haya tenido a su cargo el manejo de un aula de 5 años y la demandante un aula de 2 años es razonable que a la comparativa se le haya otorgado una bonificación mayor, ello en razón que <u>la igualdad de trato no se ve quebrantada cuando el acto de diferenciación es razonable</u>, y en el caso de autos se desprenden que la trabajadora homologa requería de mayor preparación y conocimiento para desempeñar un aula con niños que se encuentran en el último año de la etapa inicial por el cual requerían de una preparación más completa para iniciar su educación primaria.</i>
<u>Parte Resolutiva:</u> <i>El Colegiado resuelve declarando confirmada la sentencia en la que se declara FUNDADA EN PARTE, en la cual se declaró INFUNDADA la pretensión de homologación con la comparativa propuesta.</i>
<u>ANALISIS:</u> De la presente sentencia de vista se desprende que el hecho de que la demandante y la trabajadora comparativa realicen las mismas funciones no determina que se les otorgue una remuneración igual, por lo cual refiere que los motivos objetivos y razonables que la demandada tuvo para diferenciar remunerativamente a las trabajadoras es válido en razón a que la trabajadora comparativa tenía mayor responsabilidad que la demandante, ello en razón a la naturaleza de las exigencias para la educación de un niño de 5 años a diferencia de la educación a niños de 2 años. Por lo cual se infiere que la Sala aplicó a la excepción del Principio de Igualdad de Trato Salarial en base el criterio de tipo de responsabilidad que desarrollan la demandante y su comparativo, el cual lo toma como una causa objetiva para diferenciar remunerativamente.

EXP. N° 4366-2015 - PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Pérez Mantilla Cesar Pedro

Demandado: Empresa Chimú Agropecuaria S.A.

Parte Expositiva:

Se trata de una impugnación por la demandada a la sentencia de primera instancia en la que declara fundada en parte la demanda del demandante. Sustenta su impugnación en base que la Juzgadora incurre en error al concluir que las labores efectuadas por el demandante y el comparativo fueron las mismas, cuando en realidad el demandante y sus comparativos tenían el mismo cargo de choferes pero tenían diferentes funciones y responsabilidades

Parte Considerativa:

Sostiene un punto muy importante, que con el MOF de la demandada se ha acreditado que los choferes de transportes de áreas beneficiadas, pollo vivo y alimentos balanceados dependen directamente del coordinador de transporte y tienen las mismas funciones y responsabilidades, y siendo que el demandante se desempeñaba como chofer al igual que sus comparativos, la parte demandada no ha acreditado un motivo razonable respecto a la diferencia remunerativa que existe entre los choferes de la demandada, además de que no ha demostrado que haya instituido como un parámetro para la diferenciación remunerativa entre los choferes de alimento balanceado, aves vivas aves beneficiadas. Por tanto, argumenta el colegiado de que no pueden señalar que el objetivo del transporte, la responsabilidad, experiencia sean causales que justifiquen un trato remunerativo diferenciado entre el actor y los trabajadores en comparación. (Acá aplica la regla del principio, en razón de que no se acreditó objetivamente la causa de diferenciación.)

Parte Resolutiva:

El colegiado resuelve declarar confirmada la sentencia de primera instancia.

ANÁLISIS:

De la presente sentencia de vista se desprende que los medios probatorios presentados al proceso, el MOF, se desprende que el cargo de Chofer se ejecuta bajo las mismas funciones independientemente del tipo de transporte que realicen los trabajadores, por lo cual estima la Sala que la demandada no ha comprobado objetivamente la causa para que establezca diferenciaciones salariales y que si bien alega que otorga las remuneraciones diferentes en base a las funciones que realizan los comparativos, no ha probado que haya establecido ese hecho como un parámetro para la diferenciación remunerativa.

EXP. N° 4541-2015- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Daniela Elizabet Tuanana Mines

Demandado: Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera

Parte Expositiva:

Se trata de una apelación por la demandada a la sentencia de primera instancia en la que se ordenó a la demandada que cumpla con homologar las remuneraciones del demandante. Sustenta su impugnación en razón que el trabajador comparativo venia de un régimen distinto con lo cual arrastraba una estructura remunerativa distinta a la del demandante

Parte Considerativa:

Según los considerandos de la sentencia de vista el Magistrado argumenta que de la revisión de los autos, se tiene que la demandada pese a sostener que el otorgamiento del costo de vida solo corresponderá a los trabajadores pertenecientes al régimen público, y no a los obreros en general, independientemente de su régimen, ello no ha sido acreditado en tanto no ha cumplido con anexar la resolución de alcaldía que hizo mención donde se sustenta el otorgamiento de costo de vía, y considerando que es una información emitida por un órgano interno de la propia demandada, no resulta suficiente ni idóneo para sustentar su teoría del caso solamente en haciendo mención a dicho documento sin poder acreditarlo que efectivamente se encuentra considerada tal causa.

Parte Resolutiva:

El Colegiado resuelve desestimando la impugnación en consecuencia confirma la sentencia de primera instancia.

Análisis:

En el presente proceso observamos que el Colegiado desestima la apelación de la demandada en razón que del análisis que ha realizado se ha probado una diferencia de trato remunerativo a pesar de realizar la misma labor y que la demandada no ha justificado la objetividad u razonabilidad de esta conducta diferenciadora, la cual torna en discriminatoria y porque la alegación de pertenencia a los regímenes labores distintos entre el demandante y los trabajadores en comparación, así como que la diferencia remunerativa es válida, pero no es razón suficiente para justificar tal trato remunerativa desigual con solo su alegación, más aún si la demandada no acreditó fehacientemente que tal hecho de diferenciación surge por determinados documentos, y para lo cual debió presentarlas en el proceso.

Exp. 027-2016 - PRIMERA SALA LABORAL – La Libertad

Demandante: Carlos Wilfredo Amador Rodríguez

Demandado: Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A.

Parte Expositiva:

Se trata de una apelación interpuesta por la demandada contra la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda sobre pago de reintegro de remuneración básica por homologación. El impugnante argumenta que no se ha tenido en cuenta la configuración de causas objetivas y razonables para el trato remunerativo diferenciado, tales como la antigüedad, fecha de ingreso, su calidad de socio trabajador y la categoría que cada uno de estos trabajadores había alcanzado en su calidad de socio trabajador y cuando aún estas se encontraban vigentes.

Parte Considerativa:

El Colegiado considera que del material probatorio está probado no solo que el trabajador demandante y comparativo han ocupado el mismo cargo en el periodo de abril 2004 a diciembre del 2013, sino que además han percibido una remuneración distinta. Sin embargo, en el caso de autos la demandada ha logrado probar la existencia de causas objetivas y razonables que justifican esa diferencia remunerativa, el cual consiste que el comparativo antes de ocupar el mismo cargo que el demandante ya venía desarrollando un cargo de mayor jerarquía lo cual descarta la afectación a la regla de igualdad de trato, y que conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional, el principio de igualdad admite excepciones, esto es, admite la posibilidad de la existencia de tratos diferenciado, siempre que estos se sustenten en causas objetivas y razonables.

Parte Resolutiva:

El Colegiado resuelve revocar el extremo en que se declaró fundada la pretensión de reintegro de remuneración básica por homologación.

Análisis:

Del presente caso se observa como un punto muy importante que el Colegiado considera como una causa objetiva para excepcionar el trato igual de remuneración el hecho de que el comparativo antes de desarrollar las funciones y cargo del actor ya anterior a ello estaba desarrollando un cargo superior el cual le posibilitaba obtener una remuneración mayor por el cual debido a un caso fortuito de trabajo (accidente) el comparativo tuvo que cambiar de cargo en razón a sus necesidades (por salud), el cual resulta ser inferior al que venía desarrollando, sin embargo la demandada le venía otorgando su misma remuneración a la del anterior cargo del comparativo; lo cual es lógico, pues lo contrario hubiese significado una disminución unilateral de la remuneración y teniendo en cuenta al Principio de Progresividad.

Exp. 4368-2015- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Walter Delgado Benavides

Demandado: Empresa Chimú Agropecuaria S.A.

Parte Expositiva:

Se trata de una apelación interpuesta por la demandada contra la demanda que declaró fundada la pretensión de Homologación de remuneraciones del demandante. El impugnante alega que la mayor remuneración del homologo frente al demandante se debe a la mayor experiencia, la mayor capacitación y mayor antigüedad, todas ellas de forma copulativa.

Parte Considerativa:

Este Colegiado considera que se ha formado convicción que la carga de la prueba del trabajador ha sido satisfecha, habiendo presentado suficientes indicios coherentes y concurrentes de la existencia del hecho lesivo de la desigualdad remunerativa, mientras que la demanda no ha demostrado la existencia de causas objetivas y razonables que justifiquen el trato diferenciado, así como la proporcionalidad del mismo. Y referente sobre el argumento de la apelante de que no es cierto que el demandante y su homólogo realicen las mismas labores, que, aunque puedan tener el mismo nombre de cargo, ello no implica que efectúen las mismas labores y que en su Empresa los trabajadores tienen diferentes remuneraciones por realizar diferentes funciones. Sin embargo, refiere el Colegiado que a lo largo del proceso no se ha acreditado cuáles eran las funciones que realizaba el homólogo diferentes al del accionante, aunado a ello señalan que del MOF de la demandada se desprende que las funciones del Obrero -operario de mantenimiento de infraestructura- eran iguales y no han regulado requisitos especiales en el perfil del trabajador para acceder al cargo.

Parte Resolutiva:

Por lo tanto, el Colegiado resuelve declarando confirmada la sentencia impugnada.

Análisis:

En el presente caso se observa que el Colegiado estima que al no haber acreditado las diferentes funciones realizadas por el demandante y el comparativo, lo cual resulta proporcional según la carga de la prueba, además que del documento de gestión como el MOF el cual fue aportado al proceso se desprende información de que para el cargo del demandante y el comparativo (esto es de obrero-operario de mantenimiento de infraestructura) las funciones son iguales para el cual no se han regulado requisitos específicos del perfil para acceder a dicho cargo, por lo cual desestima apelación interpuesta.

Exp. N° 03819-2015- 1ERA SALA LABORAL – La Libertad

Demandante: Robín Luis Samir Pérez Ticlia

Demandado: Tableros Peruanos S.A.

Parte Expositiva:

El demandante impugna la sentencia de primera instancia que declara infundada su demanda sobre reintegro de remuneraciones, bajo el argumento de que la demandada reconoce la existencia de una desigualdad salarial por el cual se ha venido dando determinado convenios con el fin de homologar las remuneraciones de los trabajadores, sin embargo, dichos convenios solo están dirigidos para regular y/o ratificar el goce de las bonificaciones, pero no fueron otorgadas con la intención de mejorar las remuneraciones básicas de los trabajadores, razón por la cual entabló una demanda de homologación de remuneración básica mensual por la de sus compañeros comparativos quienes perciben un básico mayor.

Parte Considerativa:

Considera el Colegiado que si bien el A quo ha amparado la tesis de la demandada en el sentido que los incremento remunerativos otorgados por convenios colectivo constituye una causa objetiva y razonable de diferenciación remunerativa entre el actor y el comparativo, sin embargo este Colegiado estima que dichos incrementos al ser incorporados al básico no pueden evidenciar una desigualdad remunerativa entre los trabajadores que realizan las mismas funciones, es decir, el hecho de que el trabajador comparativo haya visto incrementado su sueldo básico a traes de convenios colectivos, siendo irrelevante el origen porque los incremento también pueden darse por autonomía privada, pero que vista de manera integral debe ser suficiente y equitativo para cubrir el servicio prestado, en ese sentido los convenios no pueden ser tomados como una causa objetiva ya que está probado que tanto el actor y el comparativo realizan la misma función y por lo tanto ambos deben percibir de manera integral un sueldo básico.

Asimismo, refiere el Colegiado que respecto a la causa de antigüedad y mayor capacitación del comparativo alegada por la demandada carece de validez en cuanto dichos criterios forman parte de un complemento remunerativo y no de la remuneración principal.

Parte Resolutiva:

Por lo que este Colegiado resuelve revocar la sentencia impugnada, en consecuencia declara fundada la demandada de Homologación de remuneración básica del actor.

Análisis:

En el presente caso se observa que el colegiado considera pertinente que las mejoras salariales que se otorguen a los trabajadores por un tema de convenios u otras causas es necesario que se otorgue de una forma disgregada de la remuneración principal (es decir el básico), para el cual refiere que existen las figuras de las bonificaciones, caso contrario pondría en duda la objetividad de dichos aumentos remunerativos.

Exp. N° 4963 – 2015- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Richard Iván Chávez Benites

Demandado: Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A.

Parte Expositiva:

Se trata de una apelación interpuesto por la demandada a la sentencia de primera instancia sobre homologación y reintegro de remuneraciones. El argumento principal de la apelante es que A quo no ha tomado en cuenta los conceptos remunerativos que se otorgó al demandante, quien percibía conceptos remunerativos en razón del régimen cooperativista a diferencia de los comparativos, por lo cual otorgar la homologación generaría una diferencia inapropiada a favor del actor y en perjuicio del trabajador comparado.

Parte Considerativa:

La Sala considera de que si bien la demandada otorgó una mayor remuneración a los comparativos en razón a que éstos no percibían otros conceptos remunerativos por la naturaleza del régimen agrario los cuales si venían percibiendo el demandante, ello no es razón suficiente debido que si la demandada buscaba equiparar las diferencias salariales que en ese entonces era un desmedro para el comparativo no debió considerarlas dentro de la remuneración básica ya que ésta es la contraprestación por la labor efectiva y siendo que el demandante y el comparativo tenían el mismo cargo por lo cual las remuneraciones adicionales que hubiese querido agregar el empleador debió incorporarlos de manera singularizada utilizando los complementos remunerativos para lo cual debió sustentarlo con material probatorio idóneo en su teoría del caso.

Parte Resolutiva:

La Sala confirma la sentencia que declaró fundada la demandada sobre homologación y reintegro de remuneraciones.

Análisis:

En el presente proceso se observa que el Colegiado considera que los conceptos remunerativos diferentes al básico deberían ordenarse en base a la figura de los complementos remunerativos y que deberían acreditarlo con documentos idóneos para tener en cuenta su objetividad de las causas de diferenciación alegadas.

Exp. N° 3457 – 2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Kenny Natividad Alayo Burgos

Demandado: Compañía Minera Quirivilca S.A.

Parte Expositiva:

La demandada impugna la sentencia sobre el extremo que ordena el pago de reintegro de remuneraciones por homologación salarial, alegando de que el A quo no ha tenido en cuenta que el demandante ha desarrollado una función distinta a la de sus comparativos y además que se ha ordenado la homologación sin haberse acreditado el hecho.

Parte Considerativa:

El Colegiado considera de que el A quo analizo de manera correcta que el demandado realizó las misma funciones (perforista) que el trabajador comparativo conforme a las pruebas directas e indirectas aportadas al proceso (testigos, boletas de los comparativos y demandante y Ficha medica ocupacional) y además teniendo en cuenta la conducta obstructiva de la demandada al no brindar información concreta con la finalidad de dilucidar los hechos materia de juicio, en tanto es la Empleadora que tiene la custodia de información vinculada con la organización y gestión del recurso humano dentro de la Empresa.

Parte Resolutiva:

El Colegiado confirma ese extremo (homologación de remuneraciones) declarada fundada en primera instancia.

Análisis:

En el presente caso se observa que el Colegiado estima que es necesario que las causas de diferenciación sean acreditadas por las Empresas, en razón de que por la naturaleza de las cosas (relación asimétrica) es ésta quien posee información sobre la fuente de la diferenciación salarial otorgada, más aún si se alega que existe una diferencia de funciones por los trabajadores debió acreditarlo con los documentos de gestión (MOF).

Exp. N° 5210-2015- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Alfaro Benites Jhon Walter

Demandado: Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A.

Parte Expositiva:

El demandante impugna la sentencia de primera instancia que declaró infundada su demanda de homologación y reintegro de remuneraciones, bajo el argumento de que se ha incurrido en error de hecho y derecho al no evaluar la remuneración básica, puesto que si bien la remuneración ordinaria del demandante es superior a la del comparativo, ello se debe a que el actor vienen percibiendo conceptos remunerativos que se desprenden del sistema cooperativo.

Parte Considerativa:

El Colegiado precisó que se debe tener en cuenta que sumado el básico del actor con los otros conceptos remunerativos que se le otorga, ellos han servido para retribuirle por los servicios que presta para la Empresa; a diferencia del comparativo quien solo percibe una remuneración básica y asignación familiar, el cual sumado y comparado con las remuneraciones del demandante es menor, por lo cual el Colegiado concluye que no corresponde homologar las remuneraciones del actor con la de su comparativo, porque lo que es objeto de comparación en el caso es la remuneración principal, la cual no solo está conformada por la básica sino también el concepto de bono por alimentos y bonificación ex cooperativa, los mismos que son remuneraciones, ya que más allá de sus denominación estos han servido para retribuir al trabajador por los servicios prestados, más aun si su básico era mucho menor al mínimo vital determinado por Ley y estos dos conceptos han servido para incrementar el mismo por lo cual, el Colegiado resuelve confirmando la sentencia que declaro infundada el extremo de homologación de remuneraciones; asimismo, hace la precisión que la Sala ha variado el criterio adoptado en el pronunciamiento anteriores respecto a casos similares.

Parte Resolutiva:

El Colegiado confirma la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda de homologación de remuneraciones.

Análisis:

El colegiado resuelve aplicando la excepción a la regla del Principio de Igualdad, en razón que si bien se acreditó que el demandante perciba una remuneración básica menor a la de su comparativo, pero el Colegiado aplica la razonabilidad en determinar que el actor al percibir conceptos remunerativos que sumados resultan ser mayor a la del comparativo, por lo cual el hecho de la desigualdad remunerativa alegada no tiene sustento factico.

Exp. N° 0019 – 2015- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Gustavo Hernán Romero Vilca

Demandado: Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A.

Parte Expositiva: *La demandada impugna la sentencia sobre el extremo que ordena el pago de reintegro de remuneraciones por homologación salarial, alegando de que el A quo no ha tenido en cuenta que la Empresa cuenta con causas objetivas y razonables que conllevaron a una diferenciación de trato remunerativo, los cuales son la política empresarial, por el cual se dispuso incrementar el haber básico de aquellos trabajadores, que no percibían los conceptos remunerativos de costo de vida y bono alimenticio, a diferencia del actor que sí los percibe, los cuales devienen del régimen cooperativo, y que ni aun así los trabajadores como el comparativo llegaron a percibir en un remuneración ordinaria mensual una suma superior a los ex trabajadores del régimen cooperativista, como el demandante.*

Parte Considerativa: *El Colegiado considera que la demanda de homologación recae sobre la remuneración básica, mas no sobre la ordinaria mensual, por lo cual el hecho alegado por la demandada no es relevante para la causa petendi, por lo cual si hubiesen querido equiparar las remuneraciones del comparativo con la del demandante, la demandada debió generar en la boleta del comparativo una columna remunerativa diferenciada con el detalle que se invoca, es decir, utilizando la figura de suplementos o complementos remunerativos según corresponda, por lo cual al no realizarlo de esa forma ha dispensado un trato remunerativo diferenciado e injustificado al modificar la parte más sensible del componente remunerativo mensual: el haber básico, el mismo que se encuentra dirigido a contraprestar directamente el trabajo realizado; por lo que, la pretensión impugnatoria de la demanda resulta por demás errada.*

Parte Resolutiva: *El Colegiado confirma la sentencia de primera instancia de homologación de remuneraciones que la declara fundada.*

Análisis:

El Colegiado resuelve aplicando la regla del Principio de Igualdad en razón que la demandada no acreditó la causa objetiva alegada, esto es que la desigualdad se debía a que pretendía equiparar la remuneración del comparativo con la de los trabajadores ex cooperativistas, además que si fuera así, alega el colegiado, la demandada debió generar en la boleta del comparativo una columna remunerativa diferenciada con el detalle que invocó, es decir que la demandada debió utilizar la figura de suplementos o complementos remunerativos, sin interferir en el haber básico de sus trabajadores, lo cual ha originado una diferenciación sin justificación alguna.

Exp. N° 2596– 2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Martha Soledad Vásquez León

Demandado: Poder Judicial

Parte Expositiva:

La demandada impugna la resolución de sentencia de primera instancia,, que declara FUNDADA en parte la demanda contra la Corte Superior de Justicia, por concepto de homologación de bono, en razón que, alega, la sentencia impugnada contiene una serie de vicios en su fundamentación pues considera que el juez no ha razonado en función a la teoría del caso, lo que vulnera el derecho de defensa y contradicción.

Parte Considerativa:

Se indica en la resolución de la sentencia que no es cierto que se haya vulnerado el derecho de defensa y contradicción pues, en la sentencia apelada sí se abordó la teoría del caso planteada por el demandante, pues no sólo se analiza la discriminación salarial sino también se examina el principio de igualdad salarial, por ello se concluyó que al demandante le corresponde el bono por función jurisdiccional homologado a aquél que percibía un trabajador administrativo de su mismo nivel profesional, en razón a que existe una resolución administrativa que indica que los trabajadores comparativos pertenecen al sistema privado y no al sistema público, es por ello que sí se han observado las garantías constitucionales pertinentes. Se ha reconocido un reintegro por dicho concepto en razón de la inexistencia de razones objetivas que justifiquen un trato dispar entre trabajadores jurisdiccionales y administrativos.

Parte Resolutiva:

El Colegiado resuelve declarando confirmada la sentencia en la que se declara FUNDADA EN PARTE, sobre pago de bono homologado por función jurisdicción y otro.

Análisis:

De la presente sentencia de vista se desprende que el juez le da la razón a los demandantes que solicitan la homologación de un bono jurisdiccional pues para él no importa si el demandante y el homologo pertenecen al sistema público o privado pues ambos tienen derecho a que se les reconozca el mismo bono ya que cumplen las mismas funciones y se encuentran en el mismo nivel dentro del Poder Judicial

Exp. N° 1808-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: SEDALIB S.A.

Demandante: Namay Zevallos Nancy Marilu

Parte Expositiva: La demandada impugna la sentencia emitida mediante Resolución N° 02, que declara fundada en parte la demanda sobre homologación de nivel, sustentando su recurso al decir que se incurre en error al asignarle a la actora la remuneración de una categoría y nivel que no le corresponde. Así también la remuneración ordinaria no está acreditada. La demandante pretende que se homologue su sueldo y así mismo que se la considere dentro de otro nivel remunerativo pues los trabajadores homólogos de la entidad realizan las mismas funciones que ella y perciben diferente y mejor remuneración.

Parte Considerativa: Se establece en la resolución de la sentencia que la demandada sí ha demostrado mediante pruebas fehacientes que existen causas objetivas y razonables que justifican la existencia de una diferenciación remunerativa; siendo así que no se afecta por ningún hecho la regla sobre la igualdad de trato, es por ello que se cumple con lo indicado por el Tribunal Constitucional cuando indica que se pueden admitir excepciones y por ende un trato diferenciado siempre que se sustenten en causas objetivas y razonables. Por tanto, el juzgador, considera que la empresa demandada hizo uso del **ius variandi** por el que se le concede la potestad de disponer sobre la variación de las funciones de los trabajadores comparativos, que pese a que primigeniamente ostentaron cargos de jefaturas, después desempeñaron cargos de auxiliar de atención al cliente y ejecutivo de atención al cliente, manteniendo la misma remuneración de los niveles superiores en los que se encontraban antes, pues el nivel remunerativo que gozó cada uno ya había sido incorporado al patrimonio de derechos subjetivos de los comparativos.

(APLICARON EL CRITERIO DEL ORIGEN DE LOS CARGOS)

Parte Resolutiva: El colegiado decidió **REVOCAR** la sentencia en la que se declaró **FUNDADA EN PARTE** la demanda, reformándola y declarándola **INFUNDADA** en todos sus extremos.

Análisis:

De la presente sentencia de vista se desprende que el Juez ha buscado establecer en el caso cuáles son las causas objetivas y razonables que ha sustentado el demandante para demostrar que ha actuado conforme a su potestad de empleador para decidir sobre el trabajo que va a realizar el trabajador (ius variandi), respetando la no vulneración de los derechos laborales que amparan a los trabajadores. Es por ello que, el juez ha creído conveniente hacer incapié en que el **origen de los cargos de cada uno de los comparativos** -esto es, Jefe de Tramite Documentario y Jefe Zonal Trujillo- **NO CORRESPONDE A LAS LABORES REALIZADAS POR LA DEMANDANTE**, pues ella ha realizado las labores únicas y específicas de Auxiliar de Atención al Cliente.

Exp. N° 2497-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera

Demandante: Jorge Gabriel Castillo Salazar

Parte Expositiva: La demandada apela la sentencia de fecha 21 de 2015 que resuelve declarar fundada en parte la demanda, argumentando que respecto a la homologación, las labores realizadas por el demandante y los comparativos son distintas, no son las mismas, además afirma que sí existen causas objetivas y razonables de diferenciación pues ambos trabajadores homólogos ingresaron a laborar al Régimen público, mientras que el demandante ingresó en el Régimen Privado; los comparativos mantuvieron remuneración como derecho adquirido, mientras que el demandante ingresó a laborar como remuneración fija en la época de su ingreso, los comparativos ocuparon áreas distintas a la del demandante.

Parte Considerativa: Se considera de suma importancia la conducta procesal del demandado, ya que al haber faltado a la audiencia de conciliación se le ha considerado rebelde, así mismo, este no ha sustentado todos los puntos apelados dentro de su contestación de demanda y tampoco durante la audiencia de juzgamiento, esto quiere decir que el demandado no ha probado que existen causas objetivas de diferenciación entre el actor y los comparativos. Considera, además, que si bien es cierto la función del demandante era de conductor del transporte de limpieza pública, éste pertenecía a esta área de la Municipalidad y no al área de transportes, por lo que sí se ha validado el principio de primacía de realidad y se ha concluido en que el trabajador demandante sí cumplía las mismas funciones de los homólogos, por lo que confirma la sentencia de primera instancia respecto a la homologación salarial.

(APLICARON LA REGLA DE IGUALDAD DE FUNCIONES DEL TRABAJADOR CON EL COMPARATIVO)

Parte Resolutiva: El colegiado decidió CONFIRMAR la sentencia que declara FUNDADA EN PARTE la demanda en el extremo de la Homologación de la Remuneración Salarial.

Análisis:

Se ha buscado aleccionar de cierta forma al demandado pues este ha incurrido en rebeldía al no asistir a la audiencia de conciliación, ésta actitud amparándose en las mismas normas que se lo permiten. Así mismo, ha considerado que el demandado no ha demostrado que existan causas objetivas y razonables por las que exista una diferenciación remunerativa al considerar que tanto el demandante como los homólogos propuestos realizan las mismas funciones y el mismo trabajo. Es por ello que decidió amparar la petición del demandante en el extremo que se le concede la homologación de remuneraciones. Aplicando la regla de igualdad.

Exp. N° 4520-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: SEDALIB S.A.

Demandante: Carmen del Rosario Agustina Maradiegue Tirado

Parte Expositiva: La demandada impugna la sentencia emitida mediante Resolución N° 04, argumentando que la sentencia reconoce a la demandante un Nivel Superior al que se encuentra (P5) por ocupar un cargo de responsable de la unidad de salud ocupacional, pero indican que tal puesto no existe en los instrumentos de gestión de la empresa, es decir no están indicados en el Manual de Organización y Funciones y que considera que tal remuneración se le ha sido otorgada por una homologación salarial con otro trabajador quien trabaja en la misma área y que además es subordinado de la demandante, por lo que no debe ser declarada infundada la demanda por no haber sido la homologación salarial la pretensión primigenia de la demanda.

Parte Considerativa: La magistrada indica en la Resolución de Sentencia que es cierto que el puesto de la demandante, de responsable de la Unidad de Salud Ocupacional no existe; sin embargo, es responsabilidad de la demandada pues en la misma audiencia de juzgamiento acepta que el cargo que desempeña la demandante es el de responsable de la Unidad en mención y por tanto la demandada está utilizando dicho fundamento para tapar su propia negligencia. Por otro lado, respecto a que se le ha sido otorgada la remuneración por una homologación con otro trabajador, tal afirmación resulta incorrecta, pues tan sólo se ha tomado en cuenta el hecho de que siendo el trabajador “comparativo” un subordinado de la demandante, este tiene un nivel mayor al de ella y sólo es tomado como un punto a favor de la decisión tomada por la juez de primera instancia; se hace hincapié en que la demandada no ha fundamentado bien la existencia de un motivo razonable del por qué como empleadora decidió remunerar menos a la demandante.

Parte Resolutiva: El colegiado decidió CONFIRMAR la sentencia que declara FUNDADA EN PARTE la demanda.

Análisis: En el presente caso, el magistrado recalca que el caso no tiene que ver con homologación salarial, pues es uno de los puntos apelados a la sentencia de primera instancia, sino que se le otorga a la demandante un nivel mayor al que tiene, teniendo en cuenta las funciones realizadas como responsable del área de salud ocupacional; sin embargo, la juzgadora afirma que el demandado no ha sido capaz de sustentar bien con causas objetivas y razonables la razón por la que si a todas luces le correspondía a la demandante tener un nivel mayor y por tanto tener mayor remuneración, de todas maneras siguió remunerándola en el nivel inferior cuando su propio subordinado tenía un nivel superior a ella, por lo que consideró tal acto como una actitud arbitraria.

Exp. N° 5203-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: Municipalidad Provincial de Trujillo

Demandante: García Santos Sergio Manuel

Parte Expositiva: La demandada impugna la sentencia emitida mediante Resolución N° 04 en la que se declara fundada en parte la demanda, sustentando su recurso diciendo que no existe diferencia significativa e injusta por parte de la demandada entre remuneración cancelada al demandante y a los trabajadores comparativos pues estos pertenecen a un régimen laboral distinto al del demandante, además dice que no se ha tomado en cuenta que la estructura remunerativa es diferente por lo que la diferencia remunerativa está justificada; la homologación no puede ser amparada pues hay pronunciamientos jurisdiccionales respecto al mismo trabajador comparativo cuya homologación se pretende fundamentándose en que dicho trabajador es un obrero sujeto a régimen público, mientras que el demandante pertenece al régimen privado.

Parte Considerativa: El magistrado establece en la resolución de la sentencia que la demandada no ha realizado un cuestionamiento suficiente de los cargos ostentados por el demandante y los comparativos quedando esta situación como un hecho consentido por ambas partes, por lo que ha quedado establecido que el actor como sus homólogos ejercen las mismas labores, consistentes en velar por la seguridad y orden de la ciudadanía o la seguridad y orden vecinal, dado que la demandada no ha negado la diferencia remunerativa sustentada en las boletas de pago del demandante, pruebas que permitieron constatar la situación laboral y remunerativa de los obreros en comparación quienes percibían una remuneración superior al demandante realizando la misma labor. También indicó que el demandante tenía la condición de rebelde por lo que no aportó al proceso argumentos destinados a desvirtuar la teoría del demandante, es decir que justifique un tratamiento remunerativo diferenciado. También indicó que la condición de un trabajador sujeto a régimen público no resulta ser motivo justificante para diferenciar remunerativamente por lo que no presentó causas razonables que justifiquen una diferenciación salarial y por tanto se le otorgaba la homologación al demandante.

Parte Resolutiva: El colegiado decidió CONFIRMAR la sentencia que declaró FUNDADA EN PARTE la demanda.

Análisis: De la presente sentencia de vista se desprende que el magistrado ha interpretado la rebeldía del demandado como un acto obstructivo al proceso en sí por lo que al no haber demostrado que existen causas objetivas y razonables que justifiquen el trato salarial el juez considera que sí le corresponde al demandante percibir una remuneración salarial mayor a la que percibía al momento de entablar la demanda igual a la de sus comparativos; ya que si bien sus comparativos pertenecen al régimen público y el demandante al régimen privado, ello no obsta para resguardar los derechos laborales del trabajador, velando por la igualdad de trato salarial respetando el principio de igualdad de trato, considerando así el juez que le corresponde el derecho de homologación salarial por cumplir las mismas funciones que los comparativos.

Exp. N° 161-2015- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: Empresa Agroindustrial Laredo S.A.

Demandante: Segundo Luis Guzman Aguilar

Parte Expositiva: La demandada apela la sentencia de fecha 25 de mayo de 2016 que declara fundada la demanda, argumentando que, no se ha considerado o se ha tomado en cuenta la Casación N° 208-2008-PASCO, que establece como causas objetivas y razonables que deben ser objeto de análisis para controversias de homologación de sueldos, la procedencia del homologo con el cual se realizan las comparaciones, la categoría o nivel ocupacional, la antigüedad entre otros. Así mismo adujo que, el demandante ingresó a prestar servicios a la demandada en el año 1985, mientras el homologo entro el 1999, dicho eso su procedencia es diferente pues el homologo entro a prestar servicios sin gozar5 de los beneficios provenientes del régimen cooperativo lo que determino una estructura remunerativa distinta.

Parte Considerativa: Se considera que en el presente caso el demandante sí ha satisfecho su carga probatoria consistente en acreditar el hecho lesivo alegado, que es la existencia objetiva de un trato remunerativo diferenciado, lo cual lesiona la regla de igualdad salarial y es que un hecho no necesitado de actuación probatoria que pese a que el actor como trabajador comparativo realiza las mismas funciones este percibe una remuneración ordinaria mensual que es menor. En el caso de la demandada, a criterio del colegiado esta no ha logrado acreditar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, pues si bien es cierto la demandada dice que el incremento en la remuneración básica del trabajador homólogo se debió a que este percibía un sueldo mensual menos al del demandante dicha afirmación no resulta valida a efectos de que la demandada proceda a incrementar el sueldo básico a aquel en desmedro del actor, es por ello que el demandante debió especificar en las boletas del pago del trabajador comparativo una columna remunerativa diferenciada con detalle que esplique utilizando complementos remunerativos y eso no ha sucedido en el presente caso, lo que ha originado la existencia de una diferenciación sin justificación alguna. (Aplicaron la regla de igualdad teniendo en cuenta que no existe causas objetivas y razonables que justifiquen la diferenciación de trato salarial)

Parte Resolutiva: El colegiado decidió CONFIRMAR la sentencia que declara FUNDADA la demanda en el extremo de la Homologación de la Remuneración Salarial.

Análisis: Se ha establecido que la defensa de la demandada ha sido inconsistente pues no ha sabido justificar la diferenciación remunerativa entre el demandante y el trabajador comparativo pues sólo se ha basado en un criterio de causas objetivas de diferenciación salarial, esto es la procedencia del homologo frente demandante, es por ello que resuelve confirmar la sentencia que declara fundada la demanda sobre homologación de remuneración.

Exp. N° 2950-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: Municipalidad Provincial de Trujillo.

Demandante: Rafael Juan José Arce Almenara

Parte Expositiva: La demandada apela la sentencia que es la resolución n° 7 de mayo de 2016 que declara fundada en parte la demanda en la que se solicita como pretensión homologar la remuneración del demandante con la del comparativo, fundamenta su recurso de apelación indicando que existe una mala motivación dentro de la sentencia apelada, puesto que para motivar una sentencia no es suficiente con solo citar una norma sino que debe existir y debe estar presente un razonamiento lógico donde se precise por que encajan y explicando con hechos y con derechos cual es la razón por la que se llega a esa conclusión o decisión materia de impugnación.

Parte Considerativa: El colegiado considera que en el presente caso indica que es deber del juez motivar las resoluciones judiciales es una obligación constitucional y legal tal y como está establecido en la Constitución Política del Perú, se concluye que la resolución en controversia adolece de una motivación aparente toda vez que al calcularse el reintegro de las remuneraciones, a pesar que la parte demandante en audiencia de juzgamiento precisa que es solo respecto al concepto remunerati8vo de costo de vida, la a quo efectúa el cálculo en base a la totalidad de la remuneración del trabajador comparado. Todo ello deviene en que se evidencia que en el presente caso la juez no ha realizado un razonamiento congruente en lo peticionado la parte interesada, resultando de todo ello declarar la nulidad de la sentencia de primera instancia venida en grado.

Parte Resolutiva:

El colegiado decidió declarar NULA la sentencia que declara FUNDADA en parte la demanda en el extremo de la Homologación de la Remuneración Salarial, dispusieron que el juzgado expida una nueva sentencia subsanando todas las omisiones incurridas.

Análisis:

El colegiado ha decidido que debe regresarse la resolución apelada a primera instancia para que la juez subsane todas las omisiones cometidas pues no se ha realizado una debida motivación en la sentencia apelada al no haberse precisado de manera congruente la explicación esencial de los puntos controvertidos y apelados, siendo que esta actitud se considera una afectación a la debida motivación y también al derecho de defensa del demandado.

Exp. N° 4437-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: Municipalidad de Victor Larco

Parte Expositiva: La demandada apela la sentencia de fecha 18 de abril que declara fundada la demanda interpuesta, fundamentándose en lo siguiente: que no se ha producido discriminación pues existen causas objetivas y razonables de diferenciación como el tiempo de servicios, que ingresó al régimen público del D.L 276, que por inmutabilidad de remuneraciones mantuvieron determinada remuneración, que ocuparon área distintas a la del demandante y que recibieron capacitaciones, también expone que no existe discriminación salarial, lo que existe es una diferenciación que es legal conforme lo ha establecido el tribunal constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Entonces, al no haber discriminación salarial resulta infundada la homologación solicitada por la parte demandante.

Parte Considerativa: Se considera que, respecto al reintegro de remuneraciones por homologación, el juez debe amparar la pretensión de homologación de remuneraciones debe confirmarse y por ende declararse fundada porque se ha comprobado una diferencia de trato remunerativo a pesar de realizar la misma labor, sin que en realidad la demandada haya justificado la objetividad y razonabilidad de esta conducta diferenciadora. Además, señala que el principio de no discriminación debe ser enfocado como una desigualdad remunerativa y no meramente un acto de discriminación, pues, en el caso de autos se advierte una diferencia de las remuneraciones percibidas entre el actor y los trabajadores en comparación, hecho que no constituye meramente un acto de discriminación sino una situación diferenciada entre el actor con los demás trabajadores respecto a la remuneración percibida. En el caso de autos, se ha probado que el demandante ha realizado la misma labor que los comparativos esto es la misma función de serenazgo. El juez precisa que no importa que el trabajador corresponda al régimen laboral 728 y el homólogo corresponda al 276 no impiden ejercer el control de la objetividad de la diferenciación teniendo en cuenta que ambos regímenes deben observar por igual los mismos preceptos constitucionales. En conclusión, no se ha probado que existan causas objetivas que justifiquen la diferenciación en materia remunerativa.

Parte Resolutiva: El colegiado decidió CONFIRMAR la sentencia que declara FUNDADA la demanda en el extremo de la Homologación de la Remuneración Salarial.

Análisis: Se ha establecido que efectivamente existe una diferenciación en materia remunerativa a pesar de que el demandante y el trabajador homólogo realizan la misma labor y la demandada no ha justificado de manera objetiva y razonable tal conducta diferenciadora, además establece que el hecho de haber mencionado el termino de discriminación salarial no se refiere a la realización de un acto de discriminación como tal sino que tal termino debe entenderse como una desigualdad de trato salarial. Y finalmente se concluye en que no han existido pruebas consistentes que respalden la diferencia de trato salarial por lo que debe resolverse en confirmar la sentencia que ha declarado fundada la demanda en el extremo de la homologación de la remuneración salarial.

Exp. N° 3495-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandada: Hidrandina S.A.

Demandante: Edison Norberto Palomino Cienfuegos

Parte Expositiva: *La demandada apela la sentencia de fecha 02 de marzo de 2016, en la que se declara fundada en parte la demanda, sustenta su apelación en lo siguiente: que respecto a la nivelación de remuneraciones es de advertir que no ha incurrido los tres supuestos para homologar al actor, esto es la procedencia del homólogo, la categoría y nivel ocupacional y la antigüedad laboral en la empresa. Se debe tener en cuenta que el juzgado está incurriendo en un fallo extrapetita, pues se está otorgando pagos cuando se ha demandado reintegros.*

Parte Considerativa: *Se considera que de la teoría del caso se concluye el actor solicita el reintegro de remuneraciones básicas por la nivelación que lo correcto es solicitar la homologación de remuneración pues se refiere a que existe un trato remunerativo desigual al actor respecto de los trabajadores de comparación, quienes teniendo el mismo cargo y realizando las mismas funciones, no se les cancela la misma remuneración por la misma prestación de servicios. No se ha efectuado un análisis jurisdiccional atendiendo la teoría del caso del actor, incurriendo el juzgador en una motivación aparente por cuanto no existe un análisis minino sobre la comparación de las funciones entre el demandante y el trabajador comparativo, teniendo en cuenta el actor ha manifestado haber realizado labores de técnico electricista comercial. En conclusión el juez considera que al resolver la nivelación (homologación) de remuneraciones respecto al trabajador comparativo, por lo que no se ha advertido argumento alguno que responda a un análisis de la igualdad de funciones teniendo en cuenta la teoría del caos del actor, sobre su labor de técnico electricista comercial tan igual que el comparativo para aplicar la máxima a igual trabajo igual remuneración lo que determina que estemos ante una motivación aparente o ausencia de motivación.*

La sentencia adolece de nulidad insalvable al transgredir el debido proceso y tutela jurisdiccional en su vertiente de motivación de resoluciones, por lo que se ordena al juez de primera instancia expedir un nuevo fallo.

Parte Resolutiva: *El colegiado decidió declarar NULA la sentencia que declara FUNDADA en parte la demanda en el extremo de la Homologación de la Remuneración Salarial.*

Análisis: *Se ha establecido que el Juez de primera instancia no ha fundamentado bien la sentencia pues no ha sabido fundamentar bien por qué el demandante y el trabajador comparativo tienen una diferenciación en materia remunerativa, es por ello que el juez considera que la sentencia adolece de nulidad insalvable porque esa falta de motivación en la resolución transgrede el derecho al debido proceso y también a la tutela jurisdiccional efectiva y por ello el juez de primera instancia debe rehacer la resolución en el menor plazo posible.*

Exp. N° 4594-2014- PRIMERA SALA LABORAL – LA LIBERTAD

Demandante: Fernando Adan Montro Ulloa

Demandado: Poder Judicial

Parte Expositiva:

La demandada impugna la resolución de sentencia de primera instancia,, que declara FUNDADA en parte la demanda contra la Corte Superior de Justicia, por concepto de homologación de bono, en razón que, alega, la sentencia impugnada contiene una serie de vicios en su fundamentación pues considera que el juez no ha razonado en función a la teoría del caso, lo que vulnera el derecho de defensa y contradicción.

Parte Considerativa:

Se indica en la resolución de la sentencia que no es cierto que se haya vulnerado el derecho de defensa y contradicción pues, en la sentencia apelada sí se abordó la teoría del caso planteada por el demandante, pues no sólo se analiza la discriminación salarial sino también se examina el principio de igualdad salarial, por ello se concluyó que al demandante le corresponde el bono por función jurisdiccional homologado a aquél que percibía un trabajador administrativo de su mismo nivel profesional, en razón a que existe una resolución administrativa que indica que los trabajadores comparativos pertenecen al sistema privado y no al sistema público, es por ello que sí se han observado las garantías constitucionales pertinentes. Se ha reconocido un reintegro por dicho concepto en razón de la inexistencia de razones objetivas que justifiquen un trato dispar entre trabajadores jurisdiccionales y administrativos.

Parte Resolutiva:

El Colegiado resuelve declarando confirmada la sentencia en la que se declara FUNDADA EN PARTE, sobre pago de bono homologado por función jurisdicción y otro.

Análisis:

De la presente sentencia de vista se desprende que el juez le da la razón a los demandantes que solicitan la homologación de un bono jurisdiccional pues para él no importa si el demandante y el homologado pertenecen al sistema público o privado pues ambos tienen derecho a que se les reconozca el mismo bono ya que cumplen las mismas funciones y se encuentran en el mismo nivel dentro del Poder Judicial.

ANEXO 03: GUÍA DE ENTREVISTAS

DIRIGIDO A ESPECIALISTA EN DERECHO DE LABORAL DE LA CIUDAD DE TRUJILLO

Tenga Usted buen día, le agradezco responder esta breve entrevista que tiene como propósito obtener datos que me permitan satisfacer los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, que responde a la tesis de Pregrado titulada **“INCORPORACIÓN DEL MÓDELO DE FAMILIA DE CRIANZA Y SUS EFECTOS EN EL DERECHO SUCESORIO PERUANO”** desarrollada en la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo.

Para ello, antes de pasar al desarrollo de la entrevista es preciso señalar que el presente se circunscribe a la Igualdad de materia Salarial en los procesos de Homologación Salarial y las causas para excepcionar a la regla de igualdad en este tipo de procesos, el cual es materia de investigación.

I.- PREGUNTAS:

1.1. ¿En qué consiste el Principio de Igualdad de trato salarial?

1.2. De acuerdo a las resoluciones emitidas por su despacho en materia de Homologación Salarial, podría describirnos, ¿Cuáles son los presupuestos del Principio de Igualdad de Trato Salarial?

1.3. En el supuesto de que un acto de diferenciación no tenga como base una causa objetiva y razonable, se podría decir que estamos frente a un acto de diferenciación no permitida o frente a un acto de discriminación, en tal caso, ¿Cuál sería su sustento legal o doctrinario?

1.4. Teniendo en cuenta a la Ley N° 30709, ¿Cuál es su opinión respecto si las categorías, niveles o bandas salariales son los medios que pueden permitir y garantizar el Derecho a la igualdad salarial?

1.5. Según el análisis que hemos realizado en resoluciones de diversos Juzgados y Salas Laborales, caímos en cuenta de que se suele hablar sobre actos de discriminación y muy poco de diferenciación salarial, ¿A qué cree usted que se debe esa realidad?

1.6. De acuerdo a su experiencia Jurisdiccional, ¿En qué consiste un proceso de Homologación Salarial? Y ¿Cuál es su origen?

1.7. Respecto a sus funciones jurisdiccionales en temas laborales, ¿Cuáles son los criterios de Homologación Salarial que su despacho emplea para la solución de esta controversia?

1.8. ¿Cuáles son las causas objetivas de diferenciación salarial que la Jurisprudencia establece para concretizar la técnica de diferenciación de trato salarial?

1.9. ¿Cuáles son los medios de prueba utilizados más frecuentes para acreditar las causas objetivas de diferenciación salarial, que se establece en la jurisprudencia laboral?

1.10. Sobre los criterios de diferenciación salarial basada en causas objetivas y razonables que tienen cierto grado de recepción en la jurisprudencia, ¿Usted considera relevante su positivización en una norma especial?

ANEXO 04: CONSOLIDADO DE APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA

CUADROS DE ENTREVISTAS Y RESPUESTAS

PREGUNTA N° 01: ¿EN QUÉ CONSISTE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL	
DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN	Es una manifestación singular del principio de igualdad de trato, también denominado igualdad de oportunidades que al igual que otros principios, constituye una de las líneas directrices del derecho del trabajo.
DRA. LOLA PERALTA GARCÍA	Se entiende como el derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada o también se entiende como que el salario siempre va a ser igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia, es decir, la igualdad salarial se encuentra contemplada bajo la premisa de que a una misma categoría corresponde un mismo salario.
DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA	El principio de igualdad salarial es por el cual todos los individuos que realizan trabajos iguales, con las mismas funciones y mismo trabajo con la misma productividad, deben recibir una misma remuneración equivalente a su trabajo.
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	El principio de igualdad se basa de que en una relación laboral los trabajadores en su desempeño en general se encuentren en las mismas condiciones que otro, y que el empleador respete esa equivalencia de condiciones que hay entre los trabajadores.
CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	El Principio de la Igualdad Salarial tiene un sustento Constitucional en su artículo 2 en donde se prevé el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Respecto a la Igualdad Salarial tiene su base en que los trabajadores que realizan la misma labor deben percibir una remuneración similar, por igual trabajo, igual remuneración.
<u>RESULTADO DE LA PREGUNTA N° 1:</u> Para los entrevistados el Principio de Igualdad de Trato Salarial consiste en una manifestación del principio de Igualdad de Trato o igualdad de oportunidades, así como el percibir una igual remuneración por igual trabajo de igual valor, bajo la premisa de <i>igual remuneración a igual trabajo</i> . Por lo tanto, conlleva a determinar que los entrevistados comparten la idea de que el Principio de Igualdad de Trato Salarial resulta ser exigible cuando nos encontremos frente a una igualdad de condiciones de un trabajador frente a otro.	

<p>PREGUNTA N° 02: DE ACUERDO A LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR SU DESPACHO EN ESTA MATERIA, PODRÍA DESCRIBIRNOS ¿CUÁLES SON LOS PRESUPUESTOS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO SALARIAL?</p>	
<p>DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN</p>	<p>El principio de igualdad de trato en materia remunerativa supone dos componentes esenciales, la igualdad de funciones desarrolladas por los trabajadores y, en segundo lugar, la igualdad remunerativa; cuando solo se configura el primer supuesto y no el segundo, nos encontramos ante una lesión de este derecho fundamental.</p>
<p>DRA. LOLA PERALTA GARCÍA</p>	<p>Los presupuestos de la igualdad de trato es que todo trabajador tiene que ser tratado igual en función a otro que desempeña el mismo cargo, la misma función y la discriminación es que no puede ser discriminado, por ningún factor.</p>
<p>DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA</p>	<p>Nosotros consideramos que la igualdad de trato es que realicen previamente las mismas funciones, es decir, verificamos que, si es que nos presentan por ejemplo el tema de igualar el trato con una persona que realiza las mismas funciones que un obrero del área de limpieza, no voy a comparar a un obrero de seguridad ciudadana con él, lo primero que analizamos es la igualdad de funciones para comenzar a ver el resto. Partimos de la premisa de que uno gana más que el otro, si realizan las mismas funciones luego vemos si hay causas objetivas o no para realizar la diferenciación.</p>
<p>JAVIER ARTURO REYES GUERRA</p>	<p>El principio de igualdad de trato lo que busca es que si el empleador determina el aspecto remunerativos como aspectos referentes al propio desempeño de la labor del actor, que otorgue las mismas remuneraciones o las mismas condiciones de trabajo a un trabajador tanto igual como a otro, entonces eso es la regla de una relación laboral que debe mantenerse, la igualdad de trato, o sea que el empleador dé a un trabajador la misma equiparidad de remuneraciones y de condiciones de trabajo que le otorga a otro, <u>eso es lo que concede el principio de igualdad de trato que tiene su punto referencial al principio de igualdad ante la Ley.</u></p>
<p>CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ</p>	<p>Tiene que existir identidad de funciones, es decir, las funciones que realizan los trabajadores tienen que ser igual para que se les remunere de manera igual; cuando hay discriminación salarial es cuando al trabajador a pesar de realizar las mismas funciones se le da un tratamiento remunerativo distinto sin que haya una causa objetiva que lo justifique ese trato diferenciado, puede ser que haya trabajadores que realizan la misma labor y no se les pague igual porque hay una causa que lo justifica que a pesar de que realiza la misma labor, por ejemplo un criterio podría</p>

	ser: la experiencias, antigüedad, y otros, y si no hay causas objetivas que justifique el trato diferenciado estaríamos ante una discriminación.
<p><u>RESPUESTA A LA PREGUNTA N° 2:</u></p> <p>De las respuestas de los entrevistados se infiere de que todos los entrevistados coinciden en afirmar que el presupuestos para la aplicación del principio de igualdad de trato salarial el cumplimiento de la igualdad de funciones, sin embargo las entrevistadoras consideran que la respuesta más completa es el de la Doctora Lola Peralta García, ello en razón a que manifiesta de que los presupuestos para este Principio es que <i>todo trabajador tiene que ser tratado igual en función a otro que desempeña el mismo cargo y función</i>, toda vez que de la realidad se depende que existen trabajadores que realizan el mismo trabajo pero que se encuentran en diferentes categorías.</p>	

<p>PREGUNTA N° 03: EN EL SUPUESTO DE QUE UN ACTO DE DIFERENCIACIÓN, NO TENGA COMO BASE UNA CAUSA OBJETIVA Y RAZONABLE, ¿SE PODRÍA DECIR QUE ESTAMOS FRENTE A UN ACTO DE DIFERENCIACIÓN NO PERMITIDA O FRENTE A UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN?, EN TAL CASO, ¿CUÁL SERÍA SU SUSTENTO LEGAL O DOCTRINARIO?</p>	
<p>DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN</p>	<p>Estamos ante un acto de diferenciación no permitida por el ordenamiento jurídico pues como bien señala la pregunta no todo acto de diferenciación en el trato remunerativo tiene reproche jurídico; solamente tiene tal calidad aquél acto de diferenciación carente de una causa objetiva y razonable, en caso concurra tal supuesto, estaremos ante un trato remunerativo diferenciado totalmente permitido por el ordenamiento jurídico. El sustento legal o doctrinario es el carácter limitado que tiene todo derecho fundamental. Esto se explica en que si bien la constitución como norma fundamental consagra los derechos fundamentales y establece mecanismos procesales para su protección o tutela efectiva esto no significa que tales derechos tengan carácter absoluto.</p> <p>Por el contrario, la discriminación salarial supone un trato diferenciado en materia remunerativa pero motivado en razones protervas en tanto entrañan una motivación que procura la violación de otros derechos fundamentales, supone la violación a derechos Fundamentales.</p>
<p>DRA. LOLA PERALTA GARCÍA</p>	<p>Es una diferenciación porque la discriminación, es un término muy amplio. Es simplemente aspectos subjetivos en el caso de la discriminación.</p> <p>Me parece que se hace un abuso en la utilización del término discriminación, pero la discriminación abarca supuestos más amplios y más graves, totalmente lesivas, cuando nos referimos al ámbito laboral estamos ante un trato desigual.</p>
<p>DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA</p>	<p>Estaríamos frente a un acto de diferenciación no permitida.</p> <p>La discriminación es diferente con la igualdad de trato porque abarca otros supuestos como el sexo, religión siendo situaciones mucho más graves.</p>
<p>DR. JAVIER ARTURO REYES GUERRA</p>	<p>Parte del punto de identificar las situaciones de discriminación, situaciones que son una grave afectación al derecho de opinión, de credo, raza o sexo (u otros aspectos determinados por la Constitución Política) de las personas; entonces cuando hablamos de discriminación específicamente, estaremos abarcando todo ese espectro de situaciones en las cuales una persona se ve afectada porque alguien en razón a esa particular condición que tiene le genera un perjuicio, <u>ese es el acto de discriminación</u>, (no comparto tus creencias y te agredo, no me gusta tu posición política y te agredo, ejemplos de actos de discriminación).</p>

	<p>Cuando hablamos de la ausencia de causas objetivas que justifiquen un trato de diferenciación, nos centramos exclusivamente en una situación particular del trabajador, que podría ser en el caso de la remuneración, de que a un trabajador se le pague una cantidad y a su compañero se le pague otra cantidad a pesar de que ambos realizan las mismas funciones y no existiendo una razón justificada o objetivamente que los diferencie, entonces estamos saliendo del espectro de la discriminación (no es por una cuestión de tu raza, tu credo o tu opinión, etc), simplemente a ti te pago más y a ti menos, porqué, no sabemos, es más una cuestión subjetiva del empleador, quien podría decir que el que recibe mas es su favorito, y si lo dice hay personas que lo interpretan como un acto de discriminación, pero no, <u>ello está en el aspecto subjetivo del empleador, el empleador le paga a uno más y a otro menos, a pesar de que realizan las mismas funciones, entonces nosotros podíamos decir porqué a uno le paga más y a otro menos. ES FACTIBLE QUE ESO OCURRA en los casos que haya situaciones objetivas de diferenciación, por ejemplo, que el empleador diga por qué a uno le premia por haber cumplido con 5 años de labores en la Empresa (y por lo tanto le otorga un quinquenio de remuneración). Entonces eso es la situación que marca la diferencia en un tema de discriminación con un tema de diferenciación salarial. Entonces en un acto de diferenciación que no cuente con causas objetivas, estaríamos hablando de un acto de diferenciación no permitida. El término de la discriminación implica un grado mayor y más amplio.</u></p>
CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	<p>En principio considero que es una diferenciación no permitida, ahora para decir que hay una discriminación tendríamos que analizar el caso concreto y analizar si es que ese trato remunerativo distinto no es solo que haya una causa objetiva que no justifique sino que haya un acto discriminatorio, por ejemplo si a un trabajador se le paga menos por motivo del color de su piel, o en razón a su género, si se trata de eso no solo estaríamos ante una diferenciación que no tiene una justificación, sino que también tiene un componente adicional que es un acto discriminatorio.</p>
<p><u>RESPUESTA A LA PREGUNTA N° 3:</u></p> <p>Los entrevistados coinciden en afirmar que frente a un acto de diferenciación salarial que no tenga como sustento una causa objetiva y razonable estamos frente a un acto de diferenciación no permitida, aunado a ello se tiene lo afirmado por el doctor Víctor Castilla quien señala que el sustento legal o doctrinario es el carácter limitado que tiene todo Derecho Fundamental, en este caso el Derecho de Igualdad.</p> <p>En cuanto a la diferencia del Principio de No Discriminación Salarial, todos los entrevistados coinciden en afirmar que una discriminación salarial implica que el acto está motivado por una razón proterva con un supuesto más amplio y grave el cual lesiona a derechos fundamentales.</p>	

<p>PREGUNTA N° 04: TENIENDO EN CUENTA A LA NUEVA LEY N° 30709 ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO SI LAS CATEGORÍAS, NIVELES O BANDAS SALARIALES SON LOS MEDIOS QUE PUEDAN PERMITIR Y GARANTIZAR EL DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL?</p>	
<p>DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN</p>	<p>Constituye un primer paso en el afianzamiento normativo en normas de desarrollo constitucional del principio de igualdad de trato en materia remunerativa porque las categorías o bandas salariales cumplen precisamente la función de objetivar o establecer criterios razonables en el trato remunerativo, en la medida que grafican determinadas clases de funciones o formas específicas de prestación de servicios en función a las cuales se asignan determinados <i>quantums remunerativos</i></p>
<p>DRA. LOLA PERALTA GARCÍA</p>	<p>Me parece que es un elemento importante dentro de la regulación de esta ley, a la que no se le está dando todavía la importancia debida, ojalá que las empresas con esta ley implementen esto para los trabajadores. Me parece que esto es el inicio para que haya una igualdad de trabajadores porque al decirle que tanto hombre como mujer se acabarían los problemas laborales en este tema.</p>
<p>DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA</p>	<p>Es muy importante porque por eso se dan muchos conflictos, justamente porque no se han establecido bandas salariales en empresas y entidades entonces por eso se dan los conflictos que aumentan la carga. Esto va a beneficiar todo el sistema y va a disminuir la carga laboral.</p>
<p>JAVIER ARTURO REYES GUERRA</p>	<p>Ese es el camino correcto, que el Derecho a la categoría, es un Derecho que nació con el derecho Laboral; en la génesis del Derecho Laboral que es nuevo realmente, surgió a raíz de la lucha de los trabajadores por mejores condiciones de trabajo y lo que ellos reclamaban era que se les otorgue mejores condiciones de trabajo según el tipo de trabajo que cumplían, y ahí es cuando se utilizó por primera vez el término “Categoría”, y la categoría tenía que ver con el tipo de labor que realizaban (electricistas, remachadores, carpinteros, etc), cada uno tenía una denominación que en la actualidad lo ubicamos como el cargo, pero para ellos (los trabajadores) eran categorías que los diferenciaban, entonces según sus categorías ellos reclamaban el derecho a una remuneración. <u>Refiere que eso es lo que históricamente sucedió en el caso de los trabajadores de construcción civil, que tienen categorías diferenciadas, (peón/operario) entonces la definición de niveles dentro de una empresa respecto a los trabajadores es un mecanismo valido de diferenciación respecto de la remuneración de los trabajadores (es lo más justo y correcto), siempre y cuando el empleador lo enmarque dentro documentos de gestión interno donde se establezca claramente cuáles son los factores y condiciones que determinarían que un trabajador gane más que otro.</u></p>

CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	Considero que dichos aspectos van a contribuir a disminuir un trato remunerativo discriminatorio, sin embargo, considero que es insuficiente porque en la realidad se pueden dar situaciones distintas que van a escapar esos niveles remunerativos, entonces considera que coadyuva pero que no soluciona el problema porque en la realidad se pueden presentar situaciones diversas.
<p><u>RESPUESTA A LA PREGUNTA N° 4:</u></p> <p>Todos los entrevistados coinciden en señalar que la exigencia de la Ley 30709 son los medios para garantizar una igualdad remunerativa y que los problemas de hoy en día se deben la falta del establecimiento de bandas salariales, además que con el establecimiento de dichos mecanismos se pueden establecer de forma valida la diferenciación remunerativa, asimismo el Dr. Veneros agrega que dichos medios son insuficientes porque en la realidad se pueden dar situaciones distintas y la Dra. Lola agrega que a dichos instrumentos no se les está dando la debía importancia.</p>	

PREGUNTA N° 05: SEGÚN EL ANÁLISIS QUE HEMOS HECHO EN RESOLUCIONES DE DIVERSOS JUZGADOS Y SALAS LABORALES, CAÍMOS EN CUENTA DE QUE SE SUELE HABLAR SOBRE DISCRIMINACIÓN Y MUY POCO SOBRE DIFERENCIACIÓN SALARIAL, ¿A QUÉ CREE USTED QUE SE DEBE ESTA REALIDAD?	
DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN	Se debe a una extendida práctica no sólo de la doctrina jurisprudencial sino también de la doctrina científica de tratar como sinónimos las categorías de discriminación salarial y diferencia de trato en materia salarial, lo que no significa necesariamente una equivalencia de conceptos ni significados
DRA. LOLA PERALTA GARCÍA	Esta realidad parte de los operadores porque comienzan a hablar de la discriminación y es que también en el ámbito laboral, las normas precisamente no están referidas específicamente al trato desigual, incluso la doctrina laboral te sigue hablando sobre la discriminación en el ámbito laboral, entonces los operadores de justicia en este caso, llamase los abogados y también los jueces, seguimos esa tendencia, yo también me incluyo. Pero considero que debe realizarse una delimitación para cambiar esta situación.
DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA	No se ha enfocado bien el tema y de repente la sobrecarga procesal contribuye a ello, no se le ha hecho un buen enfoque a esa situación en específico
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	A que es más común en nuestro medio y en general hablamos de que cualquier persona suele vincularlo con discriminación.
CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	En principio, hablando general, no se hace un estudio cuidadoso del caso, el problema es de un orden conceptual; considera que hacen un análisis en función a la discriminación salarial, pero si somos más minuciosos vamos a darnos cuenta de que no es un tema de discriminación, las causas que se invocan en las pretensiones no inciden en un acto discriminatorio sino sobre una diferenciación salarial, considero de que es un problema de orden conceptual que no se maneja bien y parece de que hay que estar informado de temas doctrinarios y jurisprudenciales.
<u>RESPUESTA DE LA PREGUNTA N° 5:</u> De las respuestas de los entrevistados se infiere que es un problema de interpretación de los términos que ni la Doctrina Jurisprudencial y Científica han podido desvirtuar, agregando la precisión de la Dra. Lola quien afirma que las delimitaciones de los términos no son establecidas en las normas al solo establecerse sobre el término de la Discriminación mas no del trato desigual como tal y además la precisión del Dr. Veneros quien señala que en este tipo de procesos (Homologación Salarial) las causas invocadas inciden sobre una diferenciación salarial y no a una discriminación salarial. Por lo tanto se entiende que la falta de delimitación del significado de cada termino conlleva a un uso indiscriminado de los términos.	

PREGUNTA N° 06: DE ACUERDO A SU EXPERIENCIA JURISDICCIONAL, ¿EN QUÉ CONSISTE UN PROCESO DE HOMOLOGACIÓN SALARIAL? Y ¿CUÁL ES SU ORIGEN?	
DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN	Una homologación salarial es una pretensión procesal mediante la cual se pretende concretar a favor del pretensor su derecho fundamental a la igualdad de trato en materia remunerativa, pretensión que tiene como causa de pedir, usualmente, la comparación de funciones entre el demandante y un trabajador comparativo al que el empresario demandado le depara una remuneración mayor a pesar de realizar la misma función del demandante, su origen es las relaciones jurídicas de conflicto, esto es, las desavenencias que surgen en la vida de relación entre los sujetos que integran el mundo laboral, entre trabajadores y trabajadores.
DRA. LOLA PERALTA GARCÍA	La homologación salarial consiste en igualar la remuneración en función a otro trabajador, pero siempre que desempeñen la misma función que quien lo solicita, porque si hay algunas diferencias, así sea particularidades yo no le otorgo la homologación. La homologación salarial tiene su origen básicamente en la necesidad que tiene el trabajador cuando ve que su compañero de trabajo que realiza la misma función y están en la misma categoría gana más que él.
DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA	La homologación salarial es la pretensión de igualar el salario de uno con otro homologo. Su origen está en que hay una desigualdad remunerativa entre uno y otro que cumple igual función.
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	La Homologación Salarial consiste en equiparar la remuneración de un trabajador que realiza las mismas funciones que otro, pero que recibe una remuneración menor a la del trabajador que se le está comparando, entonces la génesis viene a ser lo mismo, si hay una diferencia salarial entre dos trabajadores que realizan la misma función, pues quien gana la menor remuneración tendrá el derecho a reclamar que se le homologue su remuneración a la de aquel trabajador que realiza las mismas funciones pero que percibe una mayor remuneración.

CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	<p>Consiste que frente a trabajadores que realizan las mismas funciones, corresponde un trato remunerativo igual, y hay un Principio “A Igual Trabajo Igual Remuneración”, y su origen tiene un sustento constitucional el Derecho a Igualdad que garantiza la Constitución, y no solo la constitución sino las normas Supranacionales sobre el Derecho a la igualdad que es aplicable en el ámbito de la relación de Trabajo.</p>
<p><u>RESPUESTA A LA PREGUNTA N° 6:</u> Todos los entrevistados coinciden en la afirmas de que la Homologación Salarial es un proceso en el cual un trabajador exige que se iguale su remuneración a la de su compañero comparativo quien realiza las mismas funciones pero que percibe una remuneración mayor, para ello los entrevistados nos hablan de la existencia de una igualdad de funciones, por lo cual se entiende que el origen de este proceso la existencia un trato remunerativo desigual entre los trabajadores.</p>	

PREGUNTA N° 07: RESPECTO A SUS FUNCIONES JURISDICCIONALES EN TEMAS LABORALES, ¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS DE HOMOLOGACIÓN SALARIAL QUE SU DESPACHO EMPLEA PARA LA SOLUCIÓN DE ESTA CONTROVERSIA?	
DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN	El criterio empleado es, sustancialmente, la aplicación del supuesto de hecho normativo contemplado en las normas materiales que reclaman su aplicación en un conflicto de esta naturaleza, disposiciones legales de las cuales se puede extraer el siguiente enunciado normativo: <i>Dada la igualdad de funciones de dos trabajadores (trabajo de igual valor) surge la obligación del empleador de deparar un trato igual en materia remunerativa, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen un trato diferenciado.</i>
DRA. LOLA PERALTA GARCÍA	Igualdad de funciones, básicamente, en la homologación es la igualdad de funciones, tenemos un criterio objetivo de que procede homologar por la igualdad de funciones, pero soslayando razones que tienen las empresas con respecto a su antigüedad, capacitación porque consideramos que esos conceptos deberían estar regulados al interno de la empresa o aparecer en sus boletas como tales.
DRA. MARÍA Y ANGULO VILLAJULCA	Básicamente que se realicen las mismas funciones y que no existan causas objetivas de esa diferenciación
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Simplemente identifica que un trabajador realice las mismas funciones que otro y verifican si perciben una remuneración diferenciada, ese es el punto de partida; el segundo punto que emplean es el análisis de que si hay razones objetivas que los diferencien al uno del otro, si no hay la presencia de razones objetivas que lo diferencien, pues definitivamente la homologación corresponderá; el tercer aspecto que tendrían que verificar es qué entendemos por equivalencia /igualdad de funciones tendrá que ver con dos aspectos en particular: EL CARGO Y LA FUNCIPON INHERENTE AL CARGO, no basta con el cargo, porque hay muchas personas que se denominan VIGILANTE (ahí tenemos una diferencia de funciones sustanciales),pero las funciones de desempeñan para una Empresa (común/superior), entonces ahí tenemos una diferencia en las funciones.
CARLOS O. VENEROS GUTIÉRREZ	En Principio que haya igualad de funciones y que no haya causas objetivas y razonables que justifiquen el trato remunerativo diferenciados.
RESULTADO DE LA PREGUNTA N° 7: De las manifestaciones se infiere que las respuestas de los entrevistados giran alrededor de la frase señala por el Dr. Castilla, es decir <i>“Dada la igualdad de funciones de dos trabajadores (trabajo de igual valor) surge la obligación del empleador de deparar un trato igual en materia remunerativa, salvo que existan causas objetivas y razonables que justifiquen un trato diferenciado,</i> por lo cual se entiende que los criterios que se tienen en cuenta en ese tipo de proceso es verificar la igualdad de funciones y de cargo (según el Dr. Javier Reyes), la diferencia remunerativa salvo que exista una cusa objetiva que lo justifique y para esto es importante mencionar la precisión de la Dra. Lola quien señala que dichas causas deberían estar regulados en el interior de la empresa, lo cual denotaría objetividad.	

PREGUNTA N° 08: ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS OBJETIVAS DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL QUE LA JURISPRUDENCIA ESTABLECE PARA CONCRETIZAR LA TÉCNICA DE DIFERENCIACIÓN DE TRATO SALARIAL?	
DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN	La jurisprudencia casatoria ha pergeñado algunos criterios de diferenciación como los siguientes a) la procedencia del homologo con el cual se realizan las comparaciones; b) la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homologo y el demandante; c) la antigüedad laboral en la empresa; d) las labores realizadas. En la jurisprudencia de las salas laborales de La Libertad se han establecido en adición a las causas de diferenciación antes señaladas otras como, por ejemplo, el origen judicial o por conciliación del beneficio o ventaja remunerativa concedido al homólogo; B) La existencia de beneficios remunerativos que pertenecen al patrimonio jurídico del trabajador comparativo y que provienen de alguna condición particular de su contrato individual de trabajo como por ejemplo, incremento por fonavi, incremento por AFP, bonificación por trabajo nocturno, entre otros.
DRA. LOLA PERALTA GARCÍA	Los medios o instrumentos que la jurisprudencia establece para concretizar la técnica de diferenciación de trato salarial son los convenios internacionales, el convenio 111, convenio 100, convenio de la corte interamericana de derechos humanos y también el art 02 de la Constitución Política del Perú.
DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA	Nosotros tomamos como base los convenios internacionales y los de derechos humanos que no debe haber diferenciaciones y analizamos el caso en concreto, básicamente eso.
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Más que la Doctrina, es la Jurisprudencia, la Corte Suprema es la que más ha incidido en el tema de los criterios de Homologación, ellos han demarcado en casos específicos que lo que tienen que evaluarse son las causas objetivos; con lo que queda sentado que para establecer una homologación es verificar si realizan las mismas funciones pero perciben remuneraciones disimiles, entonces eso ya quedaría como primer criterio y en segundo lugar se encuentran las causas objetivas de diferenciación establecidas por la Corte Suprema que son usados mayormente por los abogados de las Empresas, es decir que se tiene que ver si hay capacitaciones, especialidad, tiempo de servicio, entre otros aspectos que ellos demarcan como los que deben controlarse establecer para ver si corresponde o no una homologación, entonces refiere que esos aspectos debemos tomarlo con pinzas ya que señala que a quien le correspondería acreditar esos aspectos, al trabajador que demanda o al empleador, parecía que según las regla de la carga de la prueba nos dice que es el

	empleador quien debe aportarlos porque es el quien está diferenciando las remuneraciones y por lo tanto es el quien debe justificar las diferencias.
CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	Básicamente los criterios están establecidos a nivel jurisprudencial, tanto por el nivel del Tribunal Constitucional como por la Corte Suprema se han establecido los criterios como la <u>experiencia, capacitación y antigüedad</u> , sin embargo, estos conceptos o criterios justificatorios de un trato remunerativo diferenciado deben ser acreditados y la acreditación es carga probatoria del empleador.
<p><u>RESPUESTA A LA PREGUNTA N° 8:</u></p> <p>Los magistrados Víctor Castillo, Javier Reyes y Carlos veneros coinciden en que las causas objetivas de diferenciación salarial que la jurisprudencia establece para concretizar la técnica de diferenciación de trato salarial son el criterio de antigüedad, mayor experiencia, capacitación, la procedencia del homologo con el cual se realizan las comparaciones; la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homologo, el demandante, las labores realizadas entre otros aspectos dependiendo del caso concreto, por lo cual se infiere que siempre que en el plano de los hechos se acredite cualquiera de los criterios mencionados como un criterio para otorgar un plus remunerativo será válido la diferenciación remunerativa que se establezca. Sin embargo, la Dra. Lola Peralta y la Dra. Maria Angulo, refieren que los medios o instrumentos que la jurisprudencia establece para concretizar la técnica de diferenciación de trato salarial son los instrumentos normativos nacionales e internacionales.</p>	

PREGUNTA N° 09: SEGÚN SU EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO JURISDICCIONAL ¿CUÁLES SON LOS MEDIOS DE PRUEBA MÁS FRECUENTES UTILIZADOS PARA ACREDITAR LAS CAUSAS OBJETIVAS DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL ESTABLECIDAS EN LA JURISPRUDENCIA LABORAL?	
DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN	En el caso de la procedencia del homologo con el cual se realizan las comparaciones el medio de prueba más utilizado es su curriculum vitae; en el caso de la categoría o nivel ocupacional al que pertenece el homólogo y el demandante, el medio de prueba más utilizado es la boleta de pago o la planilla de remuneraciones; en el caso de la antigüedad laboral en la empresa el medio de prueba más frecuente es también la boleta de pago o la planilla cuando no memorandos o documentos diversos de data antigua relacionados con el trabajador; en cuanto a las labores realizadas, los medios de prueba utilizados son manual de organización y funciones, memorandos de asignación de cargo o funciones, correos electrónicos institucionales, entre otros.
DRA. LOLA PERALTA GARCÍA	Si entendemos a los medios como los instrumentos que utilizamos técnico-jurídico, tenemos la jurisprudencia y también los convenios, ahora de qué forma concluyo ante una situación que se presenta, concluyo pues, que ante una existencia de diferencia remunerativa y estando ante una igualdad de funciones probada por el peticionante o el solicitante pues otorgo la homologación remunerativa.
DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA	Primero que nada, tenemos como premisas normativas los convenios internacionales, luego analizamos el caso concreto con lo que tenemos en el expediente, por ejemplo, tenemos un MOF, que nos indica cuales son las funciones de cada trabajador, de repente tenemos los contratos, y por ahí podemos establecer las funciones que realizan, básicamente toda la carga probatoria.
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Refiere que parte del trato diferenciado se encuentra permitido dentro de una relación laboral porque pueden haber determinadas funciones que cumplen un trabajador que lo diferencia de otro que cumple el mismo cargo, entonces ese es un aspecto objetivo de diferenciación de remuneraciones, mientras la empresa no tenga una clasificación o una categorización (porque refiere que es importa que lo existan en una Empresa), la Homologaciones vienen porque no hay categorías dentro de una Empresa, pero como no las hay es lo que se hace es comparar las funciones que realiza un trabajador con otro del mismo cargo, entonces a partir de ahí es justificable que un trabajador gane más que otro, en tanto haya una razón que objetivamente los diferencie y que por eso B gane más, con un plus, el cual lo diferencia de A. El medio o instrumento parte del determinar que (el demandante y el comparativo) desempeñen el mismo cargo y funciones y que haya la diferencia remunerativa

CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	<p>Deben estar sustentados en los instrumentos normativos y de gestión de la empresa, es decir deben preexistir al proceso en donde se haya precisado claramente que se remunera la antigüedad, la experiencia y en base a esos criterios nosotros consideramos como acreditada la causa que justifica un trato remunerativo diferenciado.</p>
<p>RESPUESTA A LA PREGUNTA N° 9</p> <p>De los 5 entrevistados 4 coinciden que los medios de prueba utilizados más frecuentes para acreditar las causas objetivas de diferenciación salarial establecidas en la Jurisprudencia Laboral son el curriculum vitae, boleta de pago, planilla de remuneraciones, el Manual de Organización de Funciones, memorandos o documentos entre otros, con los cuales se va acreditar las funciones que desempeñan cada trabajador, la antigüedad en el cargo, capacitaciones, entre otros aspectos que las Empresas comúnmente alegan para justificar una causa objetiva de diferenciación, los cuales según señala el Dr. Carlos Veneros, deben estar sustentadas en los instrumentos normativos y de gestión de la Empresa, es decir que deben preexistir al proceso en donde se haya precisado que por dichos criterios se remuneran con un plus y recién en base a ello se considera como acreditada la causa de diferenciación; por otro lado, la Dra. Lola Perales señala que los medios son la Jurisprudencia y los Convenios y dependiente al caso concreto donde se haya probado la igualdad de funciones y la diferencia remunerativa.</p>	

PREGUNTA N° 10: AL MARGEN DE QUE LOS CRITERIOS DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL BASADA EN CAUSAS OBJETIVAS Y RAZONABLES TENGAN CIERTO GRADO DE RECEPCIÓN EN LA JURISPRUDENCIA, ¿UD. CONSIDERA RELEVANTE SU POSITIVIZACIÓN EN UNA NORMA ESPECIAL?	
DR. VÍCTOR CASTILLO LEÓN	La positivización podría tener ventajas y desventajas. Ventajas serían, por ejemplo, la enumeración objetiva de los supuestos de diferenciación en el trato remunerativo, de esta manera se concretaría la objetividad (causas objetivas) que predica la doctrina científica constitucional y la jurisprudencia constitucional; constituirían una orientación para la colectividad en general, en especial para los empleadores sobre los supuestos en los cuales su conducta empresarial diferenciadora sería constitucionalmente legítima. La desventaja de la positivización podría ser limitar o constreñir la creación de casos o supuestos de hecho de diferenciación salarial, cuyo mejor o más rico escenario de creación es sin duda la jurisprudencial, dada la variedad de situaciones reales que son presentadas a los jueces a través de los procesos y los conflictos intersubjetivos, esta posibilidad podría desalentar la creación jurisprudencial.
DRA. LOLA PERALTA GARCÍA	Me parece que sí deben ser positivizados porque no hay una ley al respecto. Tal vez con la nueva ley que se ha dado ya es un inicio para la propuesta legislativa para la regulación de la diferenciación salarial.
DRA. MARÍA YSABEL ANGULO VILLAJULCA	Me parece que sí porque nos ayudaría bastante y disminuiría notablemente el nivel de conflictos, sería importante.
JAVIER ARTURO REYES GUERRA	Refiere que a lo que debemos apuntar es a la categorización, a la desigualdad salarial.
CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIÉRREZ	Considero que sí es relevante, toda vez que va a permitir no solamente resolver los casos de manera más efectiva porque ya hay un reconocimiento legal, sino que también va a evitar inclusive el tema de las controversias, va a evitar porque no va a solucionar el problema en su totalidad, sin embargo, se entiende que los abogados y empresarios de los trabajadores tratándose de una norma van a tener mayor conocimiento porque la norma se publica en el diario el Peruano y hay una presunción de que todos lo conocen, pero más allá de eso sí va a ser más accesible para que los operadores del Derecho tengan conocimiento sobre la Ley,

	<p>por lo tanto me parece que es importante que haya una regulación, porque además estando en una norma los Jueces van a estar obligados a aplicar la norma, obviamente la norma se tiene que interpretar de manera conjunta con otros instrumentos normativos de mayor Jerarquía, sin embargo los Jueces no van a poder soslayar la aplicación de una norma y los presupuestos para solucionar las controversias por lo que considero de que sí es muy relevante.</p>
<p><u>RESPUESTA A LA PREGUNTA N° 10:</u></p> <p>El Dr. Castillo señala que la regulación de los criterios de excepción para la aplicación del principio de Igualdad de Trato Salarial tiene ventajas y desventajas, sobre el primero refiere que concretizar la objetividad de los supuestos de excepción y serviría para orientar a los Empleador para la legitimidad de sus acciones de diferenciación salarial; y la desventaja que presenta es que limitaría a los casos de diferenciación salarial debido a la variedad de situaciones en las que podría presentarse. Las magistradas y el magistrado Carlos Veneros manifiestan de que sí se deben de positivar. Mientras el Dr. Javier señala de que debemos tener en cuenta a la categorización para evitar la desigualdad salarial.</p>	